


decreto dignità:  
legge n. 96 del  
9 agosto 2018



i plus della somministrazione.



Il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge di conversione del Decreto Dignità (Legge n. 96 del 9 agosto 2018) contenente “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”.

La Legge conferma in parte le modifiche della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato e quella del rapporto di lavoro a tempo determinato tra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato, con alcune novità. Resta invariata la disciplina del contratto commerciale di somministrazione tra agenzia per il lavoro ed impresa utilizzatrice a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

La Legge non si applica ai rapporti di lavoro tra Agenzia per il Lavoro e lavoratori somministrati presso la PA e presso le imprese portuali.

Le nuove norme si applicano:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, stipulati dopo l'entrata in vigore del Decreto (14 luglio 2018)
- ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

La somministrazione è il contratto di lavoro che consente di coniugare contemporaneamente:

- + flessibilità
- + tutele

## gli elementi di differenza tra contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato e contratti a termine.

argomento	contratto di lavoro in somministrazione	contratto a termine
proroghe e durata	<p>6 possibili proroghe per ciascun contratto</p> <p>Durata massima del singolo contratto e del complessivo rapporto pari a 24 mesi, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi</p> <p>No in caso di assunzione del lavoratore a TInd</p>	<p>4 possibili proroghe nell'arco dei 24 mesi di durata max del rapporto con il lavoratore (non per ciascun contratto)</p> <p>Durata massima del singolo contratto e del complessivo rapporto pari a 24 mesi, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi</p>
stop & go	nessun obbligo di stop & go	obbligo di rispettare stop & go di 10/20 gg a seconda della durata < o > 6 mesi
limiti di contingentamento rispetto ai lavoratori a TInd l'1 gennaio	30% complessivo con contratto a tempo determinato (per il quale in ogni caso vale il tetto max 20%), salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi.	20% massimo, salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi.
deroghe ai limiti di contingentamento	maggior numero di ipotesi escluse dal computo (attraverso inserimento di speciali categorie di lavoratori)	minor numero di ipotesi escluse dal computo
diritto di precedenza	non si applica	si applica
causale sui contratti	<p>necessaria se il contratto supera 12 mesi (anche per effetto di proroga) o in caso di rinnovo</p> <p>No in caso di assunzione del lavoratore a TInd</p> <p>No in caso di attività stagionale</p>	<p>necessaria se il contratto supera 12 mesi (anche per effetto di proroga) o in caso di rinnovo</p> <p>No in caso di attività stagionale</p>
lavoro intermittente	contratti MOG= monte ore garantito	contratti a chiamata

## casi che consentono all'impresa utilizzatrice il superamento dei limiti di contingentamento.

### In caso di utilizzo del lavoratore con somministrazione a termine

- lavoratore adulto che vive solo con una o più persone fiscalmente a carico
  - lavoratore senza un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
  - lavoratore senza un diploma di scuola media superiore o professionale
  - lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna
  - lavoratori privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito
  - lavoratore disoccupato da almeno 6 mesi percettore di indennità di disoccupazione non agricola
  - lavoratore percettore di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi
  - soggetti di età compresa fra i 16 ed i 24 anni
  - lavoratori over 50
- 

### In caso di assunzione diretta con contratto a tempo determinato

- start up e start up innovative
- per sostituire lavoratori assenti
- per attività stagionali
- lavoratori over 55
- specifici spettacoli

## i vantaggi strutturali della somministrazione.

- Servizio di ricerca, selezione, assunzione, gestione pratiche amministrative da parte dell'account a 360°
- Consulenza su aspetti normativi e su gestione flessibilità organizzativa
- I lavoratori somministrati non entrano nel computo delle assunzioni obbligatorie ex L68/99 ma permettono di far osservare l'obbligo (per durata > 12 mesi)
- Welfare ai lavoratori somministrati attraverso Ebitemp (vedi scheda)
- Formazione dedicata attraverso fondi Formatemp
- Il contratto con l'azienda utilizzatrice è di natura commerciale – espressione di flessibilità
- Possibilità di assumere lavoratori stabilizzati e fidelizzati da Randstad

randstad

human forward.

