



prime interpretazioni  
sull'applicabilità della legge di  
conversione del decreto dignità.  
(in attesa della pubblicazione in gazzetta ufficiale).



# 1. Contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato stipulati prima del 14/7/2018 (data di entrata in vigore del Decreto Dignità).

	dalla data di entrata in vigore della Legge di Conversione al 31/10/2018	dall'1/11/2018 in avanti
Causale (riferita all'utilizzatore)	<p><b>No.</b> Il contratto può essere prorogato in questo periodo senza causale anche se supera i 12 mesi.</p> <p><b>No.</b> in tutti i casi di rinnovo (nuovo contratto con lo stesso lavoratore, indipendentemente dall'utilizzatore e dalla durata del contratto).</p>	<p><b>No.</b> se per effetto i proroghe il contratto non supera i 12 mesi.</p> <p><b>Si.</b> se per effetto di proroghe il contratto supera i 12 mesi.</p> <p><b>Si.</b> in tutti i casi di rinnovo (nuovo contratto con lo stesso lavoratore, indipendentemente dall'utilizzatore e dalla durata del contratto).</p>
Proroghe del contratto di lavoro	6	6
Durata massima del singolo contratto di lavoro	36 mesi, anche per effetto di proroghe effettuate in questo periodo. Cautelativamente, in fase di prima applicazione, si consiglia di rispettare il limite dei 24 mesi.	24 mesi, anche per effetto di proroghe effettuate in questo periodo.
Durata massima del rapporto di lavoro (anche in caso di più rinnovi del contratto di lavoro)*	Cautelativamente, in fase di prima applicazione, si consiglia di rispettare il limite dei 24 mesi.	24 mesi, anche per effetto di rinnovi effettuati in questo periodo.
Stop &Go	No	No
Costo (+ 0,5%)	Si, ad ogni rinnovo del contratto a prescindere dall'utilizzatore (salva futura diversa indicazione dell'INPS).	Si, ad ogni rinnovo del contratto a prescindere dall'utilizzatore (salva futura diversa indicazione dell'INPS).
Limite 30% (riferito all'utilizzatore) tra TD e lavoratori utilizzati in somministrazione a TD (anche se si tratta di lavoratori assunti da Randstad con contratto a tempo indeterminato)	Si, salvo diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore.	Si, salvo diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore.

2. Contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato stipulati dal 14/7/2018 (data di entrata in vigore del Decreto Dignità) al 31/10/2018.

	dalla data di entrata in vigore della Legge di Conversione al 31/10/2018	dall'1/11/2018 in avanti
Causale (riferita all'utilizzatore)	<p><b>Nuovo contratto:</b>  <b>No</b>, se il contratto è &lt; 12 mesi. Il contratto può essere prorogato in questo periodo senza causale anche se supera i 12 mesi. Questo contratto può essere rinnovato fino al 31/10/2018 senza obbligo di causale.  <b>Si</b>, se il contratto è &gt; 12 mesi.</p>	<p><b>No</b>, se per effetto di proroghe il contratto è &lt; 12 mesi.  <b>Si</b>, se per effetto di proroghe il contratto è &gt; 12 mesi.  <b>Si</b>, in tutti i casi di rinnovo (nuovo contratto con lo stesso lavoratore, a prescindere dall'utilizzatore e dalla durata del contratto).</p>
Proroghe del contratto di lavoro	6	6
Durata massima del singolo contratto di lavoro	<p><b>36 mesi</b>, per effetto di proroghe effettuate in questo periodo. Cautelativamente, in fase di prima applicazione, si consiglia di rispettare il limite dei <b>24 mesi</b>.</p>	<p><b>24 mesi</b>, anche per effetto di proroghe effettuate in questo periodo.</p>
Durata massima del rapporto di lavoro (anche in caso di più rinnovi del contratto di lavoro)*	<p>Cautelativamente, in fase di prima applicazione, si consiglia di rispettare il limite dei <b>24 mesi</b>.</p>	<p><b>24 mesi</b>, anche per effetto di rinnovi effettuati in questo periodo.</p>
Stop &Go	No	No
Costo (+ 0,5%)	<p><b>Si</b>, ad ogni rinnovo del contratto a prescindere dall'utilizzatore (salva futura diversa indicazione dell'INPS).</p>	<p><b>Si</b>, ad ogni rinnovo del contratto a prescindere dall'utilizzatore (salva futura diversa indicazione dell'INPS).</p>
Limite 30% (riferito all'utilizzatore) tra TD e lavoratori utilizzati in somministrazione a TD (anche se si tratta di lavoratori assunti da Randstad con contratto a tempo indeterminato)	<p><b>Si</b>, salvo diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore.</p>	<p><b>Si</b>, salvo diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore.</p>

### 3. Contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato stipulati dall'1/11/2018.

		dall'1/11/2018 in avanti
Causale (riferita all'utilizzatore)		<p>No, se il contratto è &lt; 12 mesi. Si, se il contratto è &gt; 12 mesi. Si, se per effetto di proroghe il contratto supera i 12 mesi. Si, in tutti i casi di rinnovo (nuovo contratto con lo stesso lavoratore, indipendentemente dall'utilizzatore e dalla durata del contratto).</p>
Proroghe del contratto di lavoro		6
Durata massima del singolo contratto di lavoro		24 mesi, anche per effetto di proroghe effettuate in questo periodo.
Durata massima del rapporto di lavoro (anche in caso di più rinnovi del contratto di lavoro)*		24 mesi, anche per effetto di rinnovi effettuati in questo periodo.
Stop &Go		No
Costo (+ 0,5%)		Si, ad ogni rinnovo del contratto a prescindere dall'utilizzatore (salva futura diversa indicazione dell'INPS).
Limite 30% (riferito all'utilizzatore) tra TD e lavoratori utilizzati in somministrazione a TD (anche se si tratta di lavoratori assunti da Randstad con contratto a tempo indeterminato)	Si, salvo diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore.	Si, salvo diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore.

## Note:

\*Nel computo del periodo di durata massima di 24 mesi si deve tener conto dei contratti in corso alla data del 14/7/2018 e di tutti i contratti stipulati successivamente a tale data. Al momento sembrano esclusi i contratti cessati prima del 14/7/2018. Nel computo si considerano i contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

## Regimi particolari:

Sono esclusi dall'applicazione delle suddette regole del Decreto Dignità:

- 1) I contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato qualora l'utilizzatore sia una **pubblica amministrazione**, da intendersi come gli Enti e le amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. 165/2001 e quelli inserite nell'elenco ISTAT.
- 2) I contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato per la fornitura di **lavoro portuale** temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994 n. 84.
- 3) I contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato per lo svolgimento di **attività stagionali** di cui al D.P.R. 1525/1963 nonché alle attività stagionali individuate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali).  
Si applica l'incremento di costo dello 0,5% alle attività stagionali individuate dai contratti collettivi, già sottoposte al regime di contributo Naspi del 1,4%.