



Roma, 28.11.2018

Ufficio: DOR/DMS  
Protocollo: 201800010221/AG  
Oggetto: Circolare Min. Lavoro- Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.  
Circolare n. 11244

SS  
4.1  
IFO SI

AI PRESIDENTI DEGLI ORDINI  
DEI FARMACISTI

e p.c. AI COMPONENTI IL COMITATO  
CENTRALE DELLA F.O.F.I.

LORO SEDI

***Chiarimenti su contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.***

**Riferimenti:** Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Si fa seguito alle circolari federali n. 11094 del 22 agosto u.s. e 11057 del 24 luglio u.s. 2018, per informare che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha emanato la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 (all.1), con la quale ha fornito le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro dopo le modifiche introdotte dal D.L. n. 87/2018, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2018.

In primo luogo, per quanto concerne il **contratto a tempo determinato**, il Dicastero ha ripercorso le principali novità introdotte dal Decreto Dignità:

- la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, anche per i rapporti instaurati per effetto di una successione di contratti;

- la possibilità per le parti di stipulare un contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi, in caso di durata superiore sono necessarie delle specifiche condizioni (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). Tali causali sono

**Federazione Ordini Farmacisti Italiani**

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093

CODICE FISCALE n° 00640930582

PEC: [posta@pec.fofi.it](mailto:posta@pec.fofi.it) e-mail: [posta@fofi.it](mailto:posta@fofi.it) – sito: [www.fofi.it](http://www.fofi.it)

necessarie anche se il superamento dei 12 mesi avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore a 12 mesi;

- il presupposto per la proroga del contratto che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine;

- la possibilità in sede di contrattazione collettiva di stabilire una durata massima di contratto a termine anche superiore a 24 mesi;

- l'esclusione della possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, 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;

- l'incremento dello 0,5% del contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, per ciascun rinnovo di contratto a tempo determinato, anche in somministrazione (non si applica in caso di proroga).

Con riguardo alla **somministrazione di lavoro a termine**, il Ministero, sottolineando che il decreto ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, con eccezione delle materie del diritto di precedenza, di pause tra un contratto e il successivo e di limiti al numero di contratti, si è soffermato sulla durata massima della somministrazione a termine, sulle condizioni e sui limiti che consentono il ricorso ad un tale rapporto di lavoro.

In particolare, il Dicastero ha evidenziato l'introduzione, per la prima volta, di un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine, con la previsione di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda (derogabile dalla contrattazione collettiva).

Nell'impresa utilizzatrice possono, infatti, essere presenti, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine, un numero di lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato. Tale limite percentuale del 30 % trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018.

Infine, la circolare, dopo aver ricordato che, dalla data del 1° novembre 2018, terminato il periodo transitorio, 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), ha chiarito che, in base ad una lettura sistematica, il suddetto periodo transitorio trova applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO  
(Dr Maurizio Pace)

IL PRESIDENTE  
(On. Andrea Mandelli)