

FOCUS ON

**L'estensione alla
somministrazione della
disciplina del lavoro a tempo
determinato**

Limiti e presupposti dell'estensione disposta dal
Decreto Dignità, alla luce della Circ. Min. 17/2018

L'estensione alla somministrazione della disciplina del lavoro a tempo determinato ai sensi del "Decreto Dignità", alla luce della Circ. Min. 17/2018

Come è noto, l'art. 2 del decreto legge 12 luglio 2018 n. 87, noto come "Decreto Dignità", ha esteso la disciplina del lavoro a tempo determinato alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare, l'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, così come novellato dal suddetto decreto legge (convertito dalla legge n. 96 del 2018) estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

Nessuna limitazione è stata, invece, introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore.

Ciò è stato anche confermato dalla Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro, che ha fornito chiarimenti sul punto.

Ne discende che, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81, i lavoratori assunti a tempo indeterminato possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, nel rispetto solo dei limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione, ovvero:

- per quanto concerne il numero dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5);
- per quanto concerne il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato, il 30% dei lavoratori del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).
- Rimane in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, di lavoratori disoccupati da almeno sei mesi e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

La citata Circolare Ministeriale ha fornito chiarimenti anche in merito al calcolo dell'anzianità di servizio in caso di utilizzo di lavoratori somministrati, precisando che il termine massimo di 24 mesi deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti diretti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui il lavoratore sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

Ne consegue che, raggiunto tale limite massimo, 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.

Infine, il Ministero chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tener conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

La Circolare chiarisce, altresì, la portata della norma interpretativa contenuta nella legge di conversione, secondo la quale, in caso di ricorso alla somministrazione, le causali si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore. Non sono quindi cumulabili a tal fine i periodi svolti presso utilizzatori diversi, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto.

Il passaggio da un utilizzatore all'altro non viene pertanto considerato come un rinnovo.

Invece, viene considerata assimilabile al rinnovo e quindi richiede la causale l'ipotesi di alternanza di contratti a termine diretti e missioni rese nell'ambito della somministrazione a tempo che coinvolgono lo stesso lavoratore e lo stesso utilizzatore.

Va peraltro osservato che il D.Lgs. 81/2015, anche dopo il Decreto Dignità, continua ad assegnare un ampio potere alla contrattazione collettiva per la definizione della durata massima del rapporto a termine, tanto diretto, quanto a scopo di somministrazione.

Al riguardo si fa presente che è stato firmato lo scorso 21 dicembre 2018 da Assolavoro e dalle Organizzazioni Sindacali Felsa Cisl, Midil Cgil e Uil Temp l'ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, che dovrebbe essere illustrata e discussa in questi giorni.

Avv. Roberta Marinaccio