



Udine, 26 novembre 2018

Oggetto: la somministrazione di lavoro dopo il Decreto Dignità e la Circolare 17/2018 del Ministero del Lavoro

Circolare numero 024/2018

In sintesi

Il cd. Decreto Dignità ha apportato rilevanti novità (anche) in materia di somministrazione di lavoro. Il Ministero del Lavoro ha da ultimo chiarito la portata di tali novità, coordinandole con quelle già analizzate in materia di contratto a termine (cfr. nostra Circolare 21/2018).

Approfondimento

Come già anticipato nella nostra Circolare 17/2018, le novità previste per il lavoro a tempo determinato trovano applicazione anche alla somministrazione a termine con la sola esclusione delle disposizioni relative al numero complessivo di contratti che si possono stipulare, al diritto di precedenza e alle pause tra un contratto e il successivo (cd. *stop & go*).

Anche alla somministrazione a termine, pertanto, si applicano i limiti relativi alle causali (la cui legittimità in sostanza può essere stabilita solo dal giudice), alla durata massima (24 mesi), al numero delle proroghe (5) e al contributo aggiuntivo (crescente in base al numero dei rinnovi), come già analizzati nella nostra Circolare 21/2018.

Oltre alle specifiche discipline che regolano il contratto a termine diretto e quello di somministrazione a termine, il datore di lavoro/utilizzatore dovrà tener conto dell'ulteriore criticità derivante dal fatto che durata, causali e limiti di utilizzo devono essere gestiti congiuntamente come se si trattasse di un unico contratto.

Con la Circolare 17/2018 il Ministero del Lavoro ha fornito importanti chiarimenti interpretativi in ordine alla concreta applicazione della nuova disciplina, come di seguito riepilogati:

- 1) Lavoratore somministrato dalla stessa Agenzia in ditte utilizzatrici diverse: i periodi di somministrazione a termine svolti presso utilizzatori diversi non si cumulano ai fini del raggiungimento della soglia di 12 mesi al supero della quale decorre l'obbligo di indicare la causale. Qualora la (stessa o diversa) Agenzia di Lavoro invii in somministrazione un lavoratore presso utilizzatori diversi in tempi diversi, il periodo di utilizzo libero da causale si azzerà ogni volta che si modifica l'utilizzatore; il passaggio del lavoratore da un utilizzatore a un altro, pertanto, non è considerato come un rinnovo e non obbliga la Ditta utilizzatrice ad indicare la causale sul contratto di somministrazione sino a 12 mesi;
- 2) Durata massima del contratto di somministrazione: il limite massimo di durata del contratto di somministrazione - *il cui obbligo di verifica rimane in capo all'Agenzia di Lavoro* - è pari a 24 mesi; sono fatte salve le previsioni del Ccnl dei lavoratori somministrati, che attualmente consente ancora di arrivare a 36 mesi;
- 3) Successione di contratti a termine -obbligo di causali: il contratto a termine sottoscritto con un lavoratore che in precedenza è stato somministrato da un'Agenzia, viene considerato quale rinnovo e, come tale, richiede necessariamente la causale (*la verifica rimane a carico della Ditta utilizzatrice*);
- 4) Successione di contratti a termine – limite di durata: nel tetto massimo di 24 mesi devono essere considerati tanto i periodi svolti con contratto di somministrazione a termine quanto quelli svolti con contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale (*la verifica è posta in capo alla Ditta utilizzatrice*);
- 5) Percentuale massima di contratti a termine: viene previsto un tetto anche all'utilizzo congiunto dei contratti a termine diretti e dei contratti di somministrazione a tempo determinato, tetto che non può superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (*il rispetto del limite percentuale è posto in capo alla Ditta utilizzatrice*); in proposito il Ministero ha chiarito che qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente al 12 agosto 2018, superiore al tetto sopra indicato, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro originaria scadenza ma non sarà possibile effettuare nuove assunzioni a termine né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro/utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti;

- 6) Lavoratori svantaggiati esclusi dai limiti quantitativi: sono esclusi dai limiti quantitativi sopra indicati i rapporti di somministrazione a termine dei lavoratori qualificati come svantaggiati (soggetti che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, giovani di età compresa tra 15 e 24 anni, soggetti privi di un diploma di scuola media superiore o professionale oppure, benché in possesso di tali titoli di studio da non più di 2 anni, privi di un primo impiego regolarmente retribuito, adulti che hanno compiuto 50 anni di età, adulti di almeno 25 anni di età con familiari fiscalmente a carico, soggetti occupati in settori/professioni con disparità di genere, soggetti che appartengono a una minoranza etnica) o molto svantaggiati (soggetti che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, lavoratori svantaggiati che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi);
- 7) Lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia di Lavoro e somministrati a termine: non vi è alcun obbligo di causale (*in capo all'utilizzatore*) né alcun limite di durata (*in capo all'Agenzia di Lavoro*) nei casi di invio in missione con contratto di somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia di Lavoro; si applica invece (*in capo all'utilizzatore*) il limite del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto come sommatoria dei contratti a termine diretti e dei contratti di somministrazione a tempo determinato;
- 8) Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing): si rileva che da ultimo diverse Agenzie di Lavoro stanno proponendo lo staff leasing o la somministrazione a termine di cui al punto precedente. Il Ministero ricorda che i lavoratori inviati in missione con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato devono essere assunti a loro volta dall'Agenzia di Lavoro a tempo indeterminato; l'utilizzo di tali lavoratori è consentito -fatte salve diverse previsioni del CCNL applicato dall'utilizzatore - in qualsiasi settore di attività nel limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'inizio dell'anno di stipula del contratto (*la verifica è a carico della Ditta utilizzatrice*).

Considerata la complessità della disciplina introdotta, la Ditta utilizzatrice dovrà avere cura di effettuare le necessarie verifiche, possibili solo acquisendo il mod.C2 storico; tale modello viene rilasciato al lavoratore dal Centro per l'impiego.

Dal C2 storico sarà possibile verificare se il lavoratore somministrato ha già prestato attività con un rapporto a termine diretto o in somministrazione (dalla stessa o altra Agenzia), con mansioni di pari livello e categoria legale, presso di sé o presso aziende a cui la Ditta stessa è succeduta in seguito a vicende traslative (cessione/fusione/incorporazione);

Se dalla verifica si rileva che non sussistono precedenti rapporti tra le parti, il lavoratore potrà essere acquisito in somministrazione a termine o assunto direttamente a termine senza alcuna necessità di indicare una causale al contratto, e ciò per una durata massima di 12 mesi (raggiunti anche per effetto di proroghe).

Sarà in ogni caso necessario verificare il rispetto del tetto all'utilizzo congiunto dei contratti a termine diretti e dei contratti di somministrazione a tempo determinato - pari al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto – come ricordato al precedente punto 5), salvo che il lavoratore non rientri nelle categorie di cui al precedente punto 6).

Se invece dalla verifica si rileva che tra le parti sussistono precedenti rapporti a termine – diretti o indiretti – non sarà possibile acquisire il lavoratore in somministrazione a termine o assumerlo direttamente a termine senza causale, se non per oggettive e comprovabili esigenze sostitutive di personale dipendente già in forza.

La violazione dei limiti sopra indicati determina la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento: per il supero della durata del contratto di somministrazione le conseguenze ricadono sull'Agenzia di Lavoro (punto 2), per l'obbligo delle causali (punto 3), per il limite di durata congiunto (punto 4) e i limiti percentuali di cui ai punti 5), 7) e 8), le conseguenze ricadono invece in capo alla Ditta utilizzatrice.