

# Le intese collettive possono cambiare i tetti all'uso della somministrazione

## RAPPORTI A TERMINE

Il contingentamento al 30% stabilito dal decreto estivo è una soglia flessibile

Il limite può essere modulato diversamente da Ccnl e contratti aziendali

**Alessandro Rota Porta**

Uno dei fronti sui quali la contrattazione collettiva (nazionale e aziendale) trova ancoraspazio nella regolazione dei contratti a termine e della somministrazione a tempo determinato, dopo le modifiche introdotte con il decreto estivo (Dl 87/2018, convertito dalla legge 96/2018), è il contingentamento di queste formule contrattuali: si tratta delle clausole che prevedono tetti massimi di utilizzo, in rapporto ai lavoratori assunti stabilmente dall'azienda al 1° gennaio dell'anno di assunzione (si veda anche Il Sole 24 Ore del 24 agosto).

### La soglia unica al 30%

Sulla somministrazione a tempo determinato, il nuovo comma 2 dell'articolo 31, del Dlgs 81/2015, prevede - con esclusione dei soggetti "svantaggiati" - un limite all'impiego pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti stessi. In questa soglia del 30% rientrano anche i lavoratori a termine assunti direttamente dall'utilizzatore.

La legge fornisce due indicazioni di tipo gestionale:

- i datori che iniziano l'attività in corso d'anno possono usare come base di computo del personale a tempo indeterminato, per conteg-

giare il tetto, quello in forza al momento dell'assunzione;

- rispetto al dato numerico ottenuto, il decimale va arrotondato all'unità superiore, qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

La norma concede la possibilità di arrivare a discipline diverse tramite i contratti collettivi nazionali (Ccnl) o tramite le intese collettive aziendali (o territoriali). L'articolo 51 del Dlgs 81/2015 precisa che i «contratti collettivi» sono quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria. Questa norma (che non è stata modificata) conferisce dunque una delega alla contrattazione di secondo livello, purché esperita da associazioni sindacali rappresentative.

I contratti collettivi possono intervenire anche sul limite del 20% dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato (sempre in rapporto ai lavoratori stabili in forza al 1° gennaio presso l'utilizzatore), che era già previsto dall'articolo 31 del Dlgs 81/2015 e non è stato modificato dal Dl 87/2018.

### Contratti a termine fino al 20%

La regola generale stabilita sui contratti a termine (articolo 23 del Dlgs 81/2015) stabilisce che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Se la base di riferimento è la stessa a cui si deve rapportare per il ricorso alla somministrazione a termine, in questa ipotesi i margini sono più ristretti: infatti, la convivenza di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a termine

(o la presenza solo di questi) fa elevare la soglia "solo" al 30 per cento.

I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono stipulare un solo contratto a termine.

Restano sempre esclusi dalla limitazione i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività (definiti dalle intese collettive);
- da imprese start-up innovative;
- per le attività stagionali;
- per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- da parte delle università, istituti di ricerca, enti culturali nei confronti dei lavoratori impiegati per far fronte a esigenze temporanee specificate dalla norma.

Anche in merito al tetto sull'utilizzo dei contratti a termine, le intese collettive aziendali possono disporre diverse regolamentazioni rispetto a quella del Dlgs 81/2015, con l'introduzione di percentuali differenti (più basse o più alte). L'intervento collettivo può anche stabilire diversi criteri di computo rispetto a quelli previsti dalla norma, nonché specifiche ipotesi di esclusione dei limiti.

Oltre alla contrattazione delegata, per derogare alle pattuizioni di legge e del Ccnl, resta percorribile lo strumento del contratto di prosimità (articolo 8, del Dl 138/2011), nel rispetto delle condizioni richieste dalla norma.

Bisogna tenere presente, però, che il ministero del Lavoro ha negato la possibilità di rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, limitandone il campo d'azione soltanto a una diversa modulazione (interpello 30/2014).

## I LIMITI DA RISPETTARE

### 1 SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

#### Il tetto e le conseguenze

Salvo regole diverse del Ccl applicato dall'utilizzatore, dal 12 agosto scorso, i lavoratori con un contratto di somministrazione a termine non possono superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti. Nel limite rientrano anche i lavoratori a termine assunti direttamente dall'utilizzatore. Qualora un datore si trovasse a sfiorare il tetto alla data del 1° agosto, avrà dunque preclusa la possibilità di incrementare l'utilizzo delle due forme contrattuali.

#### L'esenzione

È esente da limiti quantitativi la somministrazione a termine di disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» (Regolamento 651/2014, articolo 2, numeri 4 e 99).

#### La sanzione

La violazione dei limiti è punita, per l'utilizzatore, con la sanzione 250 a 1.250 euro. Il lavoratore somministrato può chiedere l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore.

### 2 CONTRATTI A TERMINE

#### Il tetto

Prima di fare un'assunzione con un contratto a termine, il datore deve verificare il rispetto del limite di contingentamento disposto dal Ccl o, in assenza, del limite legale del 20%, rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

#### Le piccole imprese

I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono stipulare un contratto a tempo determinato.

#### Le sanzioni

Scatta una sanzione pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se c'è un solo lavoratore assunto in violazione del limite percentuale. L'importo sale al 50% quando la violazione si riferisce a più lavoratori. Resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA