Somministrazione a termine senza causale per i lavoratori stabili

DECRETO DIGNITÀ

Per chi è assunto a tempo indeterminato contratto senza il limite di 24 mesi

Nella durata massima contano anche i periodi prima del 14 luglio

Giampiero Falasca

Non c'è obbligo di causale e nessun limite di durata nei casi di invio in missione, con contratto di somministrazione a tempo determinato, di lavoratori assunti a tempo indeterminato da un'agenzia per il lavoro, perché, ricorda il ministero, il legislatore non ha apportato alcuna modifica alla normativa preesistente. Si applicano, tuttavia, i limiti percentuali (30% massimo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore) introdotti dal decreto dignità. Questo è uno dei dubbi a cui ha dato risposta il ministero del Lavoro con la circolare 17/2018, che affronta alcune incertezze interpretative relative alla nuova disciplina della somministrazione di manodopera dopo il Dl 76/2018.

Un altro dubbio riguarda il calcolo dell'anzianità di servizio in caso di utilizzo di somministrati: la circolare osserva che il periodo massimo di 24 mesi deve tenere conto tanto dei periodi con contratto a termine quanto dei periodi di somministrazione a termine. Una volta raggiunto il limite, il datore di lavoro non può più ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale. Il ministero precisa che il computo dei 24 mesi deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine in somministrazione intercorsi tra le parti: devono essere calcolati, quindi, anche i rapporti di lavoro sorti prima del 14 luglio 2018.

Questa lettura sembra molto rigida ma, in realtà, era abbastanza scontata, perché nessun elemento del Dl 87/2018 consentiva interpretazioni differenti.

Va peraltro osservato che il Dlgs 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): nulla vieta, quindi, alle parti sociali di introdurre un criterio di computo teso a "sterilizzare" o azzerare alcuni periodi di lavoro (ad esempio, quelli antecedenti al 14 luglio), ai fini della durata massima.

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. Sulla base di tale norma, i contratti a termine a scopo di somministrazione svolti presso utilizzatori differenti non si cumulano ai fini del raggiungimento della soglia di 12 mesi da cui decorre l'obbligo della causale. Inoltre, il passaggio da un utilizzatore all'altro non è considerato come un rinnovo e, quindi, non comporta l'indicazione della causale. Resta fermo, tuttavia, il limite massimo di 24 mesi del rapporto con l'agenzia.

Infine, la circolare prende di mira le ipotesi di alternanza di contratti a termine diretti e missioni rese nell'ambito della somministrazione a tempo che coinvolgano lo stesso lavoratore e la stessa azienda: la successione di questi contratti viene considerata assimilabile a un rinnovo e, come tale, richiede la causale. Questa lettura pare finalizzata a prevenire condotte abusive, ma non si può escludere a priori che sussistano casi di successione lecita (in quanto slegata da finalità fraudolente) tra i due contratti. Per esempio un contratto a termine stipulato molti anni dopo una missione di somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE NUOVE REGOLE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1
DURATA
Massimo 24 mesi
La durata massima del contratto a termine è di 12 mesi, mentre in passato era di 36. Si può arrivare a 24 mesi ma a fronte di una delle tre causali previste dal decreto: 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 ordinaria. Si tratta di causali di difficile applicazione

2
PROROGHE E RINNOVI
Spesso da giustificare
Come in passato il contratto a termine può essere prorogato e rinnovato. Tuttavia il numero massimo di proroghe scende da 5 a 4 e se il prolungamento del contratto porta a superare i 12 mesi, la proroga deve essere giustificata dalla causale. Quest'ultima è sempre obbligatoria in caso di rinnovo. La causale scatta anche a fronte di una successione tra contratto "diretto" e in somministrazione e viceversa, seppur a distanza di tempo

3
LIMITI QUANTITATIVI
Le percentuali
Un'azienda può utilizzare lavoratori a tempo determinato in misura massima pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dello stesso anno. Non rientrano in questo vincolo i contratti stagionali, quelli per sostituzione, per nuove attività, per ricerca e con gli over 50. Inoltre, non si possono avere lavoratori a tempo determinato "diretto" e somministrati per un totale che supera il 30% di quelli con contratto stabile

4
ATTIVITÀ STAGIONALI
Esenzione dai vincoli
Le nuove regole sul lavoro a tempo determinato non si applicano alle attività stagionali che rimangono esenti dai limiti riguardanti la durata massima, nonché dalle disposizioni relative a proroghe e rinnovi. Sono considerate stagionali le attività elencate del decreto del presidente della Repubblica 1525/1963 e quelle individuate dai contratti collettivi. Queste ultime sono soggette però all'incremento dello 0,5% che si applica in occasione di ogni rinnovo

5
SOMMINISTRAZIONE
Condizioni specifiche
Se il contratto a termine è in somministrazione, le causali si applicano all'utilizzatore e se un lavoratore viene impiegato presso diverse aziende ogni volta si azzera il contatore ai fini del raggiungimento del limite dei 12 mesi. Il rapporto a termine con l'agenzia resta comunque vincolato al massimo di 24 mesi. Le causali e il tetto di durata non si applica se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione

6
CONTRATTAZIONE
Le modifiche possibili
La contrattazione collettiva può prevedere il superamento delle percentuali del 20 e del 30 per cento. Inoltre possono innalzare il limite dei 24 mesi. La circolare 17/2018 fa salve le deroghe contenute nei contratti in essere all'entrata in vigore del decreto dignità. Ulteriori modifiche possono essere introdotte con i contratti di prossimità (articolo 8 del Dl 138/2011), che possono intervenire anche sull'obbligo delle causali