



# LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

## Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

## Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

---

## Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 20 dicembre 2018.

### Oggetto: Somministrazione di lavoro a termine.

Come noto il decreto dignità, convertito in Legge n. 96/2018, ha modificato profondamente la disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato, introducendo nuovi vincoli che comportano la necessità di una maggior attenzione nell'utilizzo di questa fattispecie contrattuale, la quale sino ad oggi aveva garantito una certa flessibilità alle imprese. Si analizza di seguito la disciplina con riferimento alle ultime interpretazioni.

### Conferma della somministrazione a tempo indeterminato

La norma in analisi non modifica la possibilità di stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) di cui all'art. 31 del D.lgs 81/2015. Viene confermato anche il limite quantitativo pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva applicata dall'azienda utilizzatrice.

**Il Ministero del lavoro con la circolare n. 17/2018, chiarisce che i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione possono essere impiegati dall'utilizzatore sia a tempo indeterminato che a termine, senza obbligo di causale o limiti di durata.**

### Nuovo limite quantitativo congiunto somministrazione a termine e contratti a tempo determinato

Per la prima volta viene introdotto un limite legale all'utilizzo della somministrazione a termine. Prima dell'intervento del DL Dignità, il D.lgs 81/2015 demandava alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare limiti all'utilizzo della somministrazione a termine. Riscrivendo il comma 2 dell'art. 31 del D.lgs 81/2015, il legislatore ha introdotto un nuovo limite valido dal 12 agosto 2018, data di entrata in vigore della Legge di conversione, il quale obbliga a verificare ad ogni attivazione di un nuovo rapporto a termine che:

**il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato (quindi assunti direttamente dall'azienda) sommati ai rapporti di somministrazione a termine, non ecceda complessivamente il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno.**

Si opera l'arrotondamento all'unità superiore, qualora il risultato sia maggiore o uguale a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

Non si computano ai fini del limite del 30% i contratti di somministrazione a termine:

- di lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (assunzioni di lavoratori in mobilità);

- di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. (Decreto ministeriale 17/10/2017 che individua i lavoratori svantaggiati)

Il limite del 30% si applica per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione a partire dal 12/8/2018 (data della conversione in legge de DL Dignità). I rapporti anche in eccedenza stipulati precedentemente possono arrivare a scadenza, in tal caso non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe fino a quando non si rientra nei limiti.

I contratti collettivi possono derogare ai limiti quantitativi individuando percentuali diverse, sia con riferimento ai contratti a tempo determinato sia per il ricorso alla somministrazione a termine. I contratti stipulati precedentemente al 12/8/2018 che prevedono deroghe mantengono validità fino alla naturale scadenza.

Per le violazioni degli obblighi di cui all'art. 31 del d.lgs 81/2015, che ora include anche i limiti quantitativi sulla somministrazione a termine, è prevista:

- la possibilità per il lavoratore di chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore stesso, con effetto dall'inizio della somministrazione;
- una sanzione amministrativa da € 250 a € 1.250.

### **Obbligo delle causali anche per la somministrazione a termine**

Con la Legge n. 96/2018 di conversione del DL Dignità è stato precisato che le causali, previste in determinate condizioni per i contratti a termine, "in caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro si applicano esclusivamente all'utilizzatore." Con tale locuzione, si ritiene che il legislatore abbia voluto affermare che le causali vadano riferite alle esigenze dell'impresa utilizzatrice. Di conseguenza, le causali andranno specificamente indicate nel contratto di lavoro subordinato tra agenzia di somministrazione e lavoratore dipendente.

Quindi, come per i contratti a tempo determinato, anche nella somministrazione a termine è necessario indicare una causale nei seguenti casi:

- Se il primo contratto ha una durata superiore a 12 mesi;
- Quando la proroga comporta il superamento dei 12 mesi di durata;
- In tutti i casi di rinnovo indipendentemente dalla durata.

Il Ministero ha chiarito che l'obbligo di individuare una causale in somministrazioni superiori ai 12 mesi deve essere valutato in rapporto al medesimo utilizzatore e non in relazione al contratto tra lavoratore ed agenzia. E' necessario individuare una motivazione nei seguenti casi in cui si alternano contratto a termine e somministrazione:

- Contratto a termine < 12 mesi + somministrazione presso lo stesso utilizzatore. La motivazione è sempre necessaria in quanto il Ministero lo assimila ad un rinnovo;
- Contratto a termine di 12 mesi + somministrazione fino a 12 mesi. E' necessaria la motivazione;
- Somministrazione fino a 12 mesi (uguale o inferiore) + contratto a termine fino ad un massimo di 12 mesi, è consentito purchè si indichi una motivazione. La motivazione si ritiene sempre necessaria anche quando la somma dei due rapporti sia inferiore a 12 mesi. Ad es. 3 mesi di somministrazione + 3 mesi di contratto a termine, il contratto a termine che segue la somministrazione deve essere motivato.

### **Applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato alla somministrazione a termine**

Con le modifiche introdotte dal DL Dignità, al rapporto a termine tra somministratore e lavoratore si applica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Alla somministrazione a termine non si applicano:

- Intervalli di 10 (per contratti fino a 6 mesi) e 20 giorni (per contratti superiori a 6 mesi) tra 2 contratti successivi;
- Numero complessivo dei contratti a termine pari al 20% dei lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno;
- Diritti di precedenza

### **Incremento contribuzione somministrazione a termine**

La norma in esame prevede ad aumentare gli importi dovuti a titolo di contributo addizionale per le prestazioni di lavoro a termine. In relazione all'importo previsto dalla disciplina pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, lo stesso risulta incrementato di:

**“0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.”**

### **Somministrazione fraudolenta**

Il legislatore introduce la fattispecie della somministrazione fraudolenta, che il nuovo art. 38bis del D.lgs 81/2015 definisce nel modo seguente:

**“Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.”**

Finchè non saranno disponibili determinazioni giurisprudenziali e pareri del Ministero, non è possibile dare un'indicazione di quali comportamenti integrino il nuovo illecito di somministrazione fraudolenta.

I Professionisti e Collaboratori dello scrivente Studio sono a disposizione per i chiarimenti che riteneste necessari.

**Labour Consulting Srltp**

RIPRODUZIONE VIETATA