

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di somministrazione di lavoro

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 18 ottobre 2024, n. 5

L'art. 10 del c.d. "DDL Lavoro" (A.S. 1264) interviene apportando delle **modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro**, regolamentata dal capo IV del d.lgs. n. 81/2015, oggetto di ripetuti interventi legislativi. La versione originaria del disegno di legge governativo prevedeva un solo punto di intervento (1. All'articolo 31, comma 2, terzo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, dopo le parole: «*di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,*» sono inserite le seguenti: «*di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato*»).

Con l'approvazione del disegno di legge alla Camera dei deputati, l'intervento in materia di somministrazione di lavoro è stato ampliato, prevedendo così tre aree di intervento, in un'ottica non più di un mero ampliamento delle esenzioni al limite percentuale di lavoratori in somministrazione in forza presso l'utilizzatore, ma intervenendo a favore della soppressione del regime transitorio per i lavoratori somministrati e introducendo delle causali per i contratti di somministrazione.

Entrando nel dettaglio delle disposizioni, il numero 1) della lettera a) dell'art. 10 del DDL Lavoro interviene **sopprimendo il quinto e il sesto periodo dell'art. 31, comma 1, d.lgs. n. 81/2015**. La soppressione di tali disposizioni mette fine al c.d. regime transitorio riferito alle **missioni a termine dei lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dalle APL**, il quale **prevedeva la possibilità di impiegare il lavoratore per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, in presenza di tre condizioni:**

- sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, tra lavoratore e somministratore, il quale è tenuto a comunicare la natura del rapporto all'utilizzatore;
- sottoscrizione del contratto di somministrazione a tempo determinato;

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di somministrazione di lavoro

- missione a tempo determinato del lavoratore presso l'utilizzatore.

Non è del tutto chiara la motivazione che ha spinto il legislatore ad operare una simile scelta, come del resto sono dubbie le conseguenze derivanti da detta abrogazione: ci si chiede, infatti, se sarà ancora possibile somministrare un lavoratore a tempo determinato presso l'utilizzatore nei limiti dei 24 mesi, anche se l'APL l'ha assunto a tempo indeterminato; oppure se l'abrogazione del regime transitorio comporti di per sé la conferma che quel modello sia ora utilizzabile *sine die*. E' evidente che sulla questione occorrerà fare chiarezza.

La disposizione era stata oggetto di **ripetuti interventi**: introdotta originariamente con il d.l. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), è stata prorogata per la prima volta in regime emergenziale (d.l. n. 105/2020), con lo scopo di favorire l'occupazione. L'ultimo intervento normativo aveva prorogato il regime di deroga ai 24 mesi al 30 giugno 2025 (intervenuto con la l. n. 14/2023, c.d. decreto Milleproroghe) segna il quarto intervento in soli cinque anni.

Altro nodo tra le novità introdotte, si trova al numero 2) della lettera a) dell'art. 10 del DDL Lavoro, il quale ha ampliato le tipologie di lavoratori esenti dal limite percentuale imposto dall'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Tale norma prevede che il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non possa essere complessivamente superiore al **30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato presso l'utilizzatore**. Il testo vigente del secondo comma dell'articolo 31 - oggetto della novella integrativa-, dopo aver introdotto tale limite, prevede l'**esonero** da questo conteggio di specifiche categorie di lavoratori: **i soggetti in mobilità; i soggetti disoccupati che godano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i cc.dd. "lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati" assunti a tempo determinato**, in un'ottica di maggiore tutela nei confronti di queste categorie.

L'art. 31, nel suo testo novellato dal DDL Lavoro, prevede un **ampliamento di quei soggetti** che non rientrano nel computo del limite legale della somministrazione a tempo determinato. La disposizione legale prevede, così, due ulteriori tipologie di lavoratori esonerati dai limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato: **i lavoratori ai sensi dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. n.81/2015 -disposizione introdotta dalla Camera dei Deputati- e i soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato**.

Nel primo caso si tratta di esonerare dal computo i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che già erano esonerati dal limite del primo comma dell'art. 23, che si riferisce

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di somministrazione di lavoro

al numero di lavoratori a tempo determinato che possono essere assunti in una determinata realtà lavorativa. Nello specifico vengono **esclusi quei lavoratori il cui contratto a tempo determinato sia concluso nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi (lett. a); da imprese start-up innovative, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo per le società già costituite (lett. b); per lo svolgimento delle attività stagionali (lett. c); per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi (lett. d); per sostituzione di lavoratori assenti (lett. e); con lavoratori di età superiore a 50anni (lett. f).**

Nel secondo caso, invece, vengono **esclusi dal computo i lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione ma con missione a tempo determinato presso l'utilizzatore**, con l'obiettivo di incentivare un'occupazione stabile ed offrire condizioni di lavoro meno precarie. Come anticipato, tale disposizione risulta l'unica antecedente alle modifiche apposte dalla Camera dei deputati. Si rimanda, pertanto, ai commenti delle parti sociali, espressi in occasione delle audizioni parlamentari in Commissione Lavoro, ancora attuali (si veda G. Benincasa (a cura di), *Il disegno di legge collegato lavoro (1532-bis). La prospettiva delle parti sociali*, Materiali di discussione, n. 8/2024, ADAPT University Press).

Infine, la lett. b) dell'art. 10 del DDL Lavoro interviene aggiungendo una disposizione al secondo comma dell'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015. Per effetto della novella, **per una serie di soggetti, viene esclusa l'applicabilità delle causali di cui all'art. 19 d. lgs n. 81/2015.**

La disposizione opera a favore dell'impiego, mediante somministrazione, con rapporti a termine, di: soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ex art. 2, n. 4) e 99) del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto.

Angela Zaniboni

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

X @angzanib