

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

Forniamo qui le risposte alle domande avanzate dai partecipanti al Free Webinar ADAPT tenutosi il 12 ottobre 2018 dal titolo "Tutele crescenti, lavoro a termine e somministrazione tra riforme e interventi della Consulta"

Una ditta metalmeccanica industria da giugno ad ottobre 2018 ha avuto un dipendente in somministrazione, può assumerlo per 12 mesi tempo determinato adesso senza motivazione? Devo considerare i 5 mesi di somministrazione?

La circolare 31 ottobre 2018, n. 17, del Ministero del Lavoro (§ 2.2) ha chiarito come, in caso di successione di periodi di lavoro prima mediante somministrazione a termine poi con assunzione a tempo determinato - fermo restando il limite massimo complessivo di 24 mesi (per cui occorre conteggiare anche i periodi pregressi) -, sia necessario apporre la relativa motivazione.

È possibile stipulare un contratto di somministrazione a tempo determinato senza giustificare la missione qualora tra l'utilizzatore ed il lavoratore sia intercorso un precedente contratto a termine?

Tale scelta organizzativa, a fronte della *ratio* dell'intero intervento di riforma, e da una lettura sistematica della circolare ministeriale, qualificherebbe la successiva somministrazione con missioni a termine al pari di un "rinnovo", dunque sempre assistito da causale a prescindere dalla durata.

In riferimento alla somministrazione il decreto-legge n. 87/2018 art. 2 comma 01 introduce il limite numerico ai contratti di somministrazione e a tempo determinato pari al 30%; quali conseguenze per i rapporti già in corso che ne comportino il superamento?

Laddove vi fossero già rapporti di somministrazione a termine in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge, che comportino il superamento del limite di contingentamento, non pare azionabile alcuna rivendicazione da parte dei lavoratori coinvolti.

La circolare Assolavoro n. 09/2018 del 17/9/2018 (punto 6b) precisa che il “contatore” dell’anzianità del lavoratore inizia a decorrere dal primo contratto stipulato dopo il 14/7. Si chiede vostra interpretazione in merito.

La circolare ministeriale (§ 2.1) ha chiarito come, ai fini del computo del periodo massimo complessivo (24 mesi) siano da conteggiare tutti i periodi di missione, anche antecedenti l’entrata in vigore del decreto dignità.

I contratti a termine e/o in somministrazione a tempo determinato (successivi al 2012) già avviati e già cessati alla data del 14/07/2018 (quindi, contratti a termine collocabili in un passato più o meno recente) dovranno essere considerati, una volta tralasciata la fase transitoria, al fine di valutare la durata massima di eventuali rinnovi o proroghe.

Ai fini del calcolo della durata massima dei rapporti a tempo determinato, occorre sommare (anche nel corso del periodo transitorio) tutti i periodi di lavoro; quanto alla somministrazione di lavoro,

sono da conteggiare le missioni a partire dal 18 luglio 2012 (Circ. Min. Lav. n. 18/2012). Sempre che si tratti di rapporti/missioni con mansioni riconducibili al medesimo livello di inquadramento e categoria legale.

Impresa settore calzaturiero che riceve una commessa ingente da un cliente già acquisito ma con cui non ha un contratto di fornitura pluriennale, ma che si limita per ogni stagione (due all'anno) a richiedere un quantitativo di ordini da produrre, la proroga di un dipendente assunto a maggio 2018 con scadenza a novembre 2018, nel caso si superassero i 12 mesi in totale, potrebbe sostenere la casuale "per esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria"?

Il fattore della "ciclicità" (per ogni stagione, due all'anno) potrà essere quasi certamente letto come indice di programmabilità, a nulla rilevando che la nuova commessa sia limitata temporalmente e anche (più) significativa in termini di capi o fatturato rispetto alle precedenti, essendo i tre requisiti necessari congiuntamente.

La sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato tra lavoratore e agenzia di somministrazione permette di attivare contratti di somministrazione a tempo determinato senza giustificare le missioni (indipendentemente dalla durata delle stesse e dalla circostanza che le stesse si rinnovino)?

Tale schema pare certamente praticabile (circolare ministeriale § 2) salvo non vi siano comportamenti e circostanze che possano dimostrare la fraudolenza dell'operazione, ad esempio con accordi tra più utilizzatori e medesima agenzia da cui si evinca l'aggiramento della disciplina di legge. Difatti il contratto commerciale di somministrazione a termine non è soggetto alle condizioni di cui all'art. 19 D. Lgs. n. 81/2015.

Il d.lgs. 81/2015 all'art. 21, co. 3 prevede che non si applichino i "limiti" in materia di "Proroghe e rinnovi" alle imprese "start-up innovative" di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 per un determinato periodo temporale. Da una prima lettura dell'art. 21 sembrerebbe che le predette imprese non siano interessate dall'apposizione delle causali in caso di superamento dei 12 mesi o rinnovo del contratto ma sulla base dell'art. 19, co. 4 risulterebbe ragionevole affermare il contrario: "L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi."

Alla luce di quanto sopra, si riporta il quesito:

Le imprese "start-up innovative" di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 possono ritenersi escluse - entro il periodo previsto dalla legge - dall'apposizione della causale per le casistiche previste dal Decreto Dignità (superamento dei 12 mesi o rinnovo del contratto)?

Le imprese start-up innovative, entro i limiti temporali definiti per legge, risultano escluse non solo dai limiti quantitativi di cui all'art. 23 co. 1 D. Lgs. n. 81/2015 (ovvero il 20% o altra soglia prevista dalla contrattazione collettiva), ma anche - per effetto dell'art. 21 co. 3 D. Lgs. n. 81/2015 - dai (nuovi) vincoli imposti dal decreto dignità, in particolare in materia di proroghe e rinnovi. Il mancato coordinamento della disposizione con l'inserimento del comma 01 relativo alla specificazione delle causali in caso di rinnovo o proroga potrebbe portare a ritenere eccettuate le start-up non soltanto dall'applicazione del limite numerico di proroghe e del meccanismo dello stop and go, ma anche dal regime delle causali per proroghe e rinnovi. Una interpretazione sistematica della disposizione consiglia, però, una lettura prudenziale, che tenendo conto della necessità per la start-up di specificare la causale laddove il contratto superi i 12 mesi *ab origine*, potrebbe leggere in alcune pratiche di proroghe e rinnovi acausali una condotta abusiva.

Quali sono i limiti alla somministrazione in agricoltura?

Con riferimento ai limiti di contingentamento dell'impiego di lavoratori in somministrazione si deve avere riguardo alle specifiche disposizioni del CCNL di riferimento, stante il rinvio di cui all'art. 31 co. 1 e 2 D. Lgs. n. 81/2015.

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@MarcoMenegotto](#)

Scarica il **PDF** 