

Allegato

Nota Tecnica

Legge n. 96/2018

Prime indicazioni applicative

Indice

“Decreto Dignità” - prime indicazioni applicative della Legge n. 96/2018	
<u>1. La causale del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione</u>	pag. 3
a) Disciplina delle causali in caso di assunzione a termine in somministrazione	pag. 3
b) Le “condizioni” di cui all’art. 19, comma 1; il regime delle proroghe e dei rinnovi	pag. 5
c) Regime causale e lavoratori a tempo indeterminato	pag. 6
<u>2. Regime transitorio</u>	pag. 8
a) Acausalità e limiti di durata	pag. 8
b) Contratti stipulati dopo il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del Decreto)	pag. 8
c) Contratti in essere/cessati al 14 luglio 2018	pag. 9
d) La formalizzazione del rinnovo/proroga del contratto e i suoi effetti	pag. 10
e) Applicabilità del limite del 30%	pag. 10
<u>3. Contributo addizionale 0,5%</u>	pag. 11
<u>4. Disciplina delle proroghe in somministrazione di lavoro</u>	pag. 12
a) Periodo transitorio	pag. 12
b) Derogabilità da parte del CCNL delle Agenzie per il Lavoro	pag. 12
<u>5. Disciplina del 30%</u>	pag. 13
a) Regime transitorio	pag. 14
b) Raccordo con le discipline dei CCNL delle aziende utilizzatrici	pag. 14
c) Aziende con meno di cinque dipendenti a tempo indeterminato	pag. 14
d) Lavoratori a tempo indeterminato	pag. 15
e) Raccordo con il diverso limite del 20% posto alla somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)	pag. 15
f) Assenza di personale diretto assunto a tempo indeterminato	pag. 15
<u>6. Limite di 24 mesi alla successione dei contratti a tempo determinato in somministrazione</u>	pag. 16
a) Contratti di lavoro cessati prima del Decreto	pag. 16
b) Contratti di lavoro in essere al 14 luglio	pag. 17
c) Rinvio alla contrattazione collettiva	pag. 17
d) Modalità di calcolo del limite dei 24 mesi alla successione di contratti	pag. 17
<u>7. Lavoratori stagionali</u>	pag. 18
<u>8. PPAA: Ambito di applicazione alle società partecipate</u>	pag. 20
<u>9. Ulteriori problematiche</u>	pag. 21

Nota tecnica

Oggetto: “Decreto Dignità” - prime indicazioni applicative della Legge n. 96/2018

1. La causale del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione

Normativa di riferimento
Art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: “ <i>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</i> ”
Art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: “ <i>Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccidente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</i> ”
Art. 2, comma 1-ter, D.L. n. 87/2018 inserito dalla L. n. 96/2018: “ <i>Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.</i> ”
Art. 21, comma 01, D. Lgs. n. 81/2015: “ <i>Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</i> ”

a) Disciplina delle causali in caso di assunzione a termine in somministrazione

La Legge di conversione n. 96/2018 (di seguito, la “Legge”) del D. L. n. 87/2018 (di seguito, il “Decreto”) ha inciso profondamente sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione.

La principale fonte di riferimento è data dal novellato art. 34, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, il quale ora dispone che al contratto di lavoro a termine sottoscritto tra Agenzia e lavoratore somministrato si applichi la disciplina “generale” del contratto a tempo determinato, con esclusione delle sole disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24 relative a:

- periodo di intervallo tra due contratti a termine (cd. *stop & go*);
- numero complessivo di contratti a tempo determinato (limite del 20%);
- diritto di precedenza.

Stante l'assoggettamento alla disciplina del Capo III, ed in assenza di espressa esclusione, al contratto di lavoro a termine in somministrazione si applica l'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 che individua il nuovo regime di acausalità/causalità.

Sul punto la Legge ha specificato, con una norma “interpretativa” di non semplice lettura (art. 2, comma 1-ter, che, *“Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, (e quindi in primo luogo le causali N.d.R.) nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore”*).

Conseguentemente, quando l'Agenzia assume il lavoratore a tempo determinato, nelle ipotesi normativamente previste nelle quali occorre apporre la causale, quest'ultima dovrà essere richiesta all'utilizzatore.

Alla luce della struttura “triangolare” che connota la somministrazione di lavoro - l'Agenzia assume sì alle proprie dipendenze ma esclusivamente per far fronte alle esigenze lavorative di un altro soggetto, l'utilizzatore - si può ragionevolmente ritenere che le “condizioni” richieste dalla Legge per la legittimità di un contratto a termine debbano applicarsi *in toto* all'utilizzatore.

Due elementi concorrono a sostegno di questa lettura.

Il primo, di natura lessicale, è l'avverbio “esclusivamente” che esprime chiaramente la volontà del Legislatore di incardinare tutto il nuovo regime causale sull'utilizzatore (diversamente tale termine non avrebbe alcun significato).

Il secondo, di natura più sistematica, è rinvenibile nella *ratio legis* che ha equiparato – salvo specifiche eccezioni – la disciplina del rapporto di lavoro a termine in somministrazione al contratto a tempo determinato (art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015).

Muovendo da questa chiave interpretativa è quindi sull'utilizzatore che andrà verificata la sussistenza o meno di tutte le condizioni per l'applicazione del regime causale, ed è sempre con riferimento ad esso che vanno coerentemente lette ed applicate una serie di disposizioni introdotte dalla Legge.

Se così non fosse si potrebbero determinare, a tacer d'altro, situazioni nelle quali la somministrazione di lavoro potrebbe essere impropriamente utilizzata anche per eludere le nuove, e più stringenti, disposizioni che disciplinano il contratto a tempo determinato.

La causale, ove prevista, andrà indicata nel contratto di lavoro che l'Agenzia stipula con il lavoratore visto che il Legislatore, su tale materia, non ha in alcun modo modificato la disciplina del contratto commerciale di somministrazione (art. 31, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015), intervenendo invece, come detto, solo sulla disciplina del rapporto di lavoro (art. 19, comma 1).

Da ciò ne consegue che:

- il contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato resta acausale;
- l’Agenzia deve richiedere la causale del contratto di lavoro all’azienda utilizzatrice: è del tutto evidente che l’Agenzia dovrà definire, secondo le proprie *policy* interne, le modalità con le quali acquisire formalmente dall’azienda cliente la ragione giustificatrice del ricorso al contratto a termine che sarà poi apposta nel contratto di lavoro; in altre parole la causale comunicata va indicata nel contratto di lavoro, ma poiché si riferisce all’esigenza dell’utilizzatore, questi deve formalizzarne l’esistenza nei confronti dell’Agenzia o nel contratto commerciale o con un atto separato;
- in caso di omessa apposizione della causale al rapporto di lavoro stipulato dall’Agenzia la responsabilità giuridica di tale omissione ricade sull’Agenzia per il lavoro, datore di lavoro formale del lavoratore;
- parimenti, in caso di errata/non veritiera/non specifica apposizione/formulazione della causale, l’azione del lavoratore sarà rivolta nei confronti dell’Agenzia, titolare del rapporto di lavoro di cui se ne contesta la legittimità (sono ovviamente fatte salve tutte le possibili azioni di rivalsa sul piano civilistico).

b) Le “condizioni” di cui all’art. 19, comma 1; il regime delle proroghe e dei rinnovi

Subito dopo l’entrata in vigore delle nuove disposizioni la migliore dottrina si è esercitata, con esiti per ora non univoci, nel tentativo di qualificare giuridicamente il termine “condizioni” e di definirne conseguentemente gli effetti sull’istituto della somministrazione di lavoro.

In sede di prima interpretazione, ed in coerente applicazione dei principi sopra esplicitati, si ritiene che il regime di causalità – e di converso di acausalità – debba essere riferito allo specifico, singolo utilizzatore.

A sostegno di tale lettura va in primo luogo ribadito che l’Agenzia assume il lavoratore non per far fronte ad una esigenza lavorativa propria, bensì dell’utilizzatore, con conseguente inserimento del lavoratore nel contesto aziendale di quest’ultimo che esercita il potere direttivo e di controllo nei confronti del lavoratore somministrato, alla stregua di quanto avviene per i propri dipendenti diretti.

Come già detto in precedenza è in tale circostanza fattuale che va rinvenuta la *ratio* dell’art. 2, comma 1-ter, della Legge che specifica che le condizioni di cui all’art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 si applicano esclusivamente all’utilizzatore.

Se quindi è l’esigenza dell’utilizzatore a determinare l’assunzione a termine dell’Agenzia, da ciò deriva che è sul singolo utilizzatore che dovrà ragionevolmente essere applicato, in termini sistematici, il nuovo regime di causalità/acausalità, con inevitabili riflessi sugli

istituiti ad esso strettamente connessi, segnatamente il nuovo regime delle proroghe e dei rinnovi.

Solo partendo da questo assunto si ritiene possibile restituire agli operatori una lettura quantomeno coerente di un impianto normativo la cui redazione tecnica avrebbe potuto essere – al di là delle finalità sottese alla Legge che non sono messe in discussione in questa sede – sicuramente più chiara.

Per quanto concerne il regime delle proroghe e dei rinnovi, l'art. 21, comma 01, del D. Lgs. n. 81/2015 specifica che – al netto del periodo transitorio di cui tratteremo successivamente - il contratto di lavoro può essere rinnovato (o prorogato oltre i primi dodici mesi di acausalità) *“solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”* che, come abbiamo ripetutamente sottolineato, *“si applicano esclusivamente all'utilizzatore”*.

Conseguentemente, ed in sede di prima interpretazione, il regime di acausalità pari a 12 mesi relativo al primo contratto a termine andrà riferito non al (mero) rapporto “formale” tra Agenzia e lavoratore ma a quello “sostanziale” tra azienda utilizzatrice e lavoratore.

Se ciò è vero, al netto del regime transitorio, si determinano le seguenti conseguenze:

- l’Agenzia per il lavoro che assuma per la prima volta a termine un lavoratore potrà inviarlo in missione senza indicare la causale del contratto presso l’azienda X per massimo dodici mesi, comprensivi di proroghe;
- al termine del contratto di lavoro, dato che la causale si applica al singolo utilizzatore, il successivo contratto a termine necessiterà della causale se l’utilizzatore rimane lo stesso (esattamente alla stregua di un rinnovo di un contratto a termine diretto in quanto una diversa lettura potrebbe determinare, come detto, pratiche di aggrimento/elusiva dei nuovi limiti);
- parimenti, in caso di diverso utilizzatore, questi, qualora si sia in presenza di un primo rapporto di lavoro, ancorché indiretto, con il lavoratore somministrato, non dovrà comunicare la causale all’Agenzia per il lavoro (viceversa si determinerebbe il paradosso per il quale l’azienda, “titolare” della causale, dovrebbe indicare la ragione giustificatrice di un rapporto di lavoro con un lavoratore mai impiegato in precedenza);
- stante quanto sopra il regime di acausalità, pari a massimo 12 mesi, potrà essere applicato dalla singola Agenzia su diversi utilizzatori fermo ovviamente restando il limite dei 24 mesi alla successione dei contratti a termine tra Agenzia e lavoratore (v. *ultra*, Cap. 6, lett. b)).

c) Regime causale e lavoratori a tempo indeterminato

Il nuovo regime di causalità non si applica in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato in quanto il Legislatore è intervenuto esclusivamente sulla disciplina del

contratto di lavoro a tempo determinato, restando invece inalterato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Allo stesso modo non è stata modificata, per quanto riguarda le causali, la disciplina del contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato.

Conseguentemente i nuovi limiti posti alla disciplina della somministrazione di lavoro dalla Legge (fatto salvo quanto previsto per il limite del 30%, v. *ultra*, Cap. 5, lett. *d*) non operano in caso di somministrazione, a termine o a tempo indeterminato, di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Regime transitorio

Normativa di riferimento

Art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018 come modificato dalla L. n. 96/2018: "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018."

a) Acausalità e limiti di durata

La Legge ha introdotto un regime transitorio, operante sino al 31 ottobre 2018.

Come è stato acutamente evidenziato dalla dottrina, la non chiara formulazione della norma, unitamente alla circostanza che è stata introdotta in sede di *iter legis*, ha determinato l'affastellarsi di diversi regimi transitori che incidono, peraltro, solo su alcuni istituti.

Per orientarsi occorre analizzare partitamente la norma nei due periodi che la compongono, prendendo come riferimento la data di stipulazione di ciascun contratto a termine.

b) Contratti stipulati dopo il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del Decreto)

Il primo periodo sancisce che le disposizioni di cui al comma 1, art. 1, della Legge¹, relative:

- al regime di causalità/acausalità del contratto di lavoro;
- ai limiti di durata 12/24 mesi al singolo contratto ed alla successione dei contratti;
- alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi,

si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati *successivamente* alla data di entrata in vigore del Decreto stesso.

¹ Articolo 1, comma 1, Legge n. 96/2018: "Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: ((0a) all'articolo 2, comma 2, dopo la lettera d-bis) e' aggiunta la seguente: "d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attivita' di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74");
a) all'articolo 19: 1) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attivita', ovvero ((esigenze di sostituzione di altri lavoratori)); b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attivita' ordinaria.»; ((1-bis) dopo il comma 1 e' inserito il seguente: "1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi"); 2) al comma 2, primo e terzo periodo, la parola «trentasei» e' sostituita dalla seguente: «ventiquattro»; 3) il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.»;
b) all'articolo 21: 1) prima del comma 1, e' inserito il seguente: «01. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo' essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. ((In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato)). I contratti per attivita' stagionali, di cui al comma 2 ((del presente articolo)), possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.»; 2) al comma 1, la parola «trentasei», ovunque ricorra, e' sostituita dalla seguente: «ventiquattro», la parola «cinque» e' sostituita dalla seguente: «quattro» e la parola «sesta» e' sostituita dalla seguente: «quinta»;
c) all'articolo 28, comma 1, le parole «centoventi giorni» sono sostituite dalle seguenti: «centottanta giorni».

Conseguentemente, in applicazione dei principi generali (“*tempus regit actum*”), ai contratti a termine stipulati dopo il 14 luglio 2018 dovrà applicarsi la nuova disciplina.

Altra e diversa problematica riguarda il tema degli atti di proroga e rinnovo dei contratti stipulati dopo il 14 luglio 2018, ancorché in periodo transitorio.

Sul punto si sono registrate oscillazioni interpretative di cui occorre tener conto in considerazione della rilevanza della fonte da cui promanano.

Infatti, a fronte di un primo orientamento che assoggettava sempre alla disciplina *ante* Decreto i rinnovi e le proroghe comunque sottoscritti in periodo transitorio², oggi si deve evidenziare come la dottrina prevalente sostiene che ricadano nella nuova disciplina della Legge gli atti di proroga e rinnovo dei contratti stipulati dopo il 14 luglio, ancorché in periodo transitorio.

c) Contratti in essere/cessati al 14 luglio 2018

Il secondo periodo dispone che la nuova disciplina della Legge, relativamente ai rinnovi ed alle proroghe, si applica solo successivamente al 31 ottobre 2018.

Conseguentemente, gli atti di proroga e rinnovo stipulati sino al 31 ottobre 2018 devono ritenersi soggetti alla disciplina *ante* Decreto (cioè quella definita nel D. Lgs. n. 81/2015).

Ciò significa che a tali contratti si applicherà il previgente regime di acausalità, la durata del contratto fino a 36 mesi e la disciplina delle proroghe applicata prima della Legge.

La questione che si pone è la precisa individuazione dei contratti ai quali sarebbe applicabile il regime transitorio.

Parte della dottrina sostiene la tesi per cui solo **ai contratti in essere al 14 luglio** si applichi, sino al 31 ottobre 2018, la disciplina precedente il Decreto, **non rilevando mai i contratti cessati**.

Tale interpretazione si desume:

- dalla lettera della norma laddove questa specifica che: “le disposizioni di cui al comma 1 si applicano (...) ai rinnovi e alle *proroghe* contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”;
- dalla considerazione per cui, poiché l’istituto della proroga può essere applicato solo ai contratti in essere, e non ai contratti cessati, questi ultimi non rileverebbero;
- dal presupposto secondo cui quando il Legislatore ha voluto dare rilevanza alle pattuizioni antecedenti l’entrata in vigore di nuove disposizioni (v. *ultra* limite dei 24 mesi) lo ha espressamente regolamentato per legge.

² Sul punto vedi Circolare Assolavoro Servizi n. 8/2018.

Sul punto ci riserviamo di fornire ulteriori indicazioni una volta che si saranno auspicabilmente consolidati gli orientamenti interpretativi in merito³.

d) La formalizzazione del rinnovo/proroga del contratto e i suoi effetti

Una questione si pone in merito al criterio da utilizzare per individuare la disciplina applicabile ai contratti che ricadono nel regime transitorio, e quindi se si possa fare riferimento alla data di stipula dell'atto di rinnovo/proroga.

Secondo l'interpretazione prevalente in dottrina, rileva la data di stipulazione dell'atto di rinnovo/proroga, ciò in quanto gli atti di proroga/rinnovo del contratto che vengono sottoscritti durante il periodo transitorio altro non sono che accordi tra le parti attraverso cui si conviene che il termine finale del contratto venga da subito sostituito con altro successivo termine.

Si applica quindi a tali atti la disciplina vigente in periodo transitorio, così, ad esempio, un contratto stipulato il 1° giugno 2018 e che scade il 31 marzo 2019 può, durante il periodo transitorio, essere prorogato/rinnovato secondo la vecchia disciplina.

e) Applicabilità del limite del 30%

Il nuovo limite del 30% è vigente da subito, e quindi va applicato anche durante il regime transitorio in quanto quest'ultimo è riferito esclusivamente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, della Legge, mentre il limite del 30% è disciplinato dall'art. 2, comma 02, della Legge.

³ Altra dottrina perviene infatti già oggi ad una diversa conclusione secondo la quale ricadono nella disciplina transitoria sia i contratti in essere al 14 luglio sia i contratti già cessati a quella data: secondo questa impostazione un nuovo contratto a termine (e quindi un rinnovo) che seguia un contratto cessato prima del 14 luglio sarebbe, in periodo transitorio, disciplinato secondo la plessa normativa. Scaduto il termine del 31 ottobre, il rinnovo di un contratto cessato prima del 14 luglio – ed in qualsiasi data – determinerebbe invece sempre l'applicazione della nuova disciplina. Mutuando questa interpretazione sul contratto di lavoro in somministrazione, ed in accordo con l'impostazione sin qui tenuta in relazione al regime causale (applicabile, si ripete, esclusivamente sull'azienda utilizzatrice), si avrebbe rinnovo di un contratto cessato prima del 14 luglio solo nel caso in cui NON sia mutato l'utilizzatore.

3. Contributo addizionale 0,5%

Normativa di riferimento

Art. 2, comma 28, Legge n. 92/2012: “*Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico.*”

In assenza di indicazioni da parte dell'INPS, si ritiene, confermando l'interpretazione già fornita con nostra Circolare n. 08/2018, che il contributo addizionale sia progressivo e dovuto anche in vigenza del periodo transitorio.

Ciò in quanto l'art. 1, comma 2, del Decreto differisce l'entrata in vigore di taluni istituti, ma esclusivamente con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1: essendo il contributo addizionale disciplinato dall'art. 3, comma 2, del Decreto, tale obbligo deve pertanto ritenersi immediatamente vigente.

Riguardo la somministrazione di lavoro in via cautelativa, ed in assenza di indicazioni da parte dell'INPS, si ritiene che il contributo addizionale sia inoltre dovuto anche in caso di rinnovo con un diverso utilizzatore.

In questa fattispecie la sussistenza di tale obbligo si può desumere anche dall'interpretazione sistematica della disposizione *de quo*: il regime delle causali, imputabile *in toto* all'azienda utilizzatrice, è dato dall'art. 2, comma 1-ter, del Decreto, che riferisce all'utilizzatore “*le condizioni di cui all'art. 19, comma 1*”. Il contributo addizionale essendo disciplinato dall'art. 3, comma 2, del Decreto, prescinde pertanto dal regime causale o meno del rinnovo.

4. Disciplina delle proroghe in somministrazione di lavoro

Normativa di riferimento
Art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: <i>“In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.”</i>

Si ritiene – confermando l’interpretazione fornita con precedenti Circolari – che il contratto a termine in somministrazione non sia soggetto alla disciplina delle proroghe del Decreto.

Conseguentemente il contratto sarà prorogabile 6 volte, nel limite (cautelativo) di 24 mesi (ma su questo punto v. immediatamente oltre).

a) Periodo transitorio

Il contratto di lavoro a scopo di somministrazione in essere al 14 luglio 2018 è, sino al 31 ottobre 2018, prorogabile 6 volte nel limite di *36 mesi*. Ciò in quanto la disposizione relativa al periodo transitorio specifica che le novità in materia di proroghe e rinnovi si applicano a decorrere dal 1° novembre 2018.

Conseguentemente, sino al 31 ottobre, vige l’intera disciplina *ante* Decreto e quindi, in caso di contratto di lavoro in somministrazione, la prorogabilità acausale per 6 volte per ogni singolo contratto sino a 36 mesi.

b) Derogabilità da parte del CCNL delle Agenzie per il Lavoro

Il CCNL delle Agenzie per il lavoro potrà derogare la disciplina delle proroghe introdotta dal Decreto in quanto è rimasta confermata la delega, *ex art. 34, comma 2*, alla contrattazione collettiva di settore.

Di conseguenza il CCNL potrà determinare la durata e i casi - e quindi un regime di causali specifiche di settore – delle proroghe del contratto di lavoro in somministrazione anche nella vigenza del Decreto.

5. Disciplina del 30%

Normativa di riferimento
<p><u>Art. 31, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015:</u> “<i>Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore 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. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e 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.</i>”</p>

Come già evidenziato nella precedente Circolare n. 08/2018, il vincolo del 30% è da considerarsi come limite generale alla flessibilità in entrata dell'azienda utilizzatrice.

Secondo tale prima (e più restrittiva interpretazione) il datore di lavoro/utilizzatore non potrà impiegare lavoratori (diretti) assunti con contratto a tempo determinato e ricorrere a lavoratori con contratto commerciale di somministrazione a termine per più del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza.

Stante il punto che precede da ciò ne deriva che l'azienda:

- può utilizzare la somministrazione a tempo determinato nel limite del 30% della propria forza lavoro a tempo indeterminato, quindi “saturando” completamente questo limite con tale istituto;
- può impiegare lavoratori con contratto a termine diretto fino al massimo del 20% della propria forza lavoro a tempo indeterminato;
- oltre tale ultimo limite qualora si renda necessaria una ulteriore flessibilità in entrata potrà utilizzare esclusivamente il lavoro in somministrazione a termine nel limite massimo percentuale del 10%.

Secondo una diversa ma autorevole – per la fonte da cui promana – interpretazione, il Legislatore, con la disposizione in esame, avrebbe riferito il limite del 30% non alla somministrazione *tout court* bensì al **cumulo** tra le due forme contrattuali della somministrazione a tempo determinato e del contratto a termine.

In altre parole, qualora l'azienda ricorresse ad entrambe le forme di flessibilità in entrata, ricadrebbe nell'ambito di applicazione del limite del 30% (“*non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore*”); se viceversa utilizzasse solo lavoro in somministrazione, tale regime vincolistico non opererebbe, e la somministrazione a termine sarebbe di fatto svincolata dal limite legale di contingentamento.

Chiaramente il perseguitamento di tale linea interpretativa va lasciato al prudente e libero apprezzamento delle aziende e delle Agenzie.

a) Regime transitorio

Come già specificato al Cap. 2, lett. *e*), il limite in esame opera anche in vigenza del regime transitorio.

Per quanto concerne i contratti in essere al 12 agosto, data di entrata in vigore della Legge (il limite non era previsto dal Decreto ma è stato introdotto durante l'*iter legis*) essi proseguono sino alla loro naturale scadenza, essendo stati sottoscritti prima dell'entrata in vigore della disposizione.

In accordo con la dottrina prevalente, si ritiene che tali contratti non possano essere prorogati.

b) Raccordo con le discipline dei CCNL delle aziende utilizzatrici

Ulteriore questione si pone in merito all'interpretazione del vincolo percentuale del 30% in relazione alle diverse discipline dei CCNL delle aziende utilizzatrici vigenti al momento dell'entrata in vigore della Legge.

Sul punto la dottrina ha cominciato ad esprimersi pervenendo a letture non univoche, non avendo il Legislatore previsto una disposizione transitoria che disciplini il possibile conflitto rispetto alle previgenti previsioni pattizie.

In sede di prima interpretazione, ed in via cautelativa, si può ritenere che ai CCNL che *non* dispongano limiti *numerici* alla somministrazione a termine (es. CCNL metalmeccanica), dopo l'entrata in vigore della Legge sia applicabile il limite legale di contingentamento del 30%.

c) Aziende con meno di cinque dipendenti a tempo indeterminato

In tale caso si ritiene comunque applicabile il limite del 30%.

Conseguentemente se un'azienda ha in forza, ad esempio, due lavoratori a tempo indeterminato potrà impiegare un lavoratore in somministrazione ($2*30\% = 0,6$ con arrotondamento all'unità superiore).

d) Lavoratori a tempo indeterminato

Il limite opera anche in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato.

Come anticipato nella nostra precedente Circolare n. 08/2018, la norma incide sul contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato, e quindi sull'impiego dei lavoratori in somministrazione da parte dell'azienda, e non sul contratto di lavoro.

La disposizione introduce infatti un limite di utilizzo alle aziende utilizzatrici senza che rilevi la tipologia assunzionale (a tempo determinato o indeterminato) adottata dall'Agenzia per il lavoro.

e) Raccordo con il diverso limite del 20% posto alla somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)

I diversi limiti di contingentamento posti alla somministrazione a termine ed allo *staff leasing*, pur essendo “calcolati” sulla medesima platea, derivano da due disposizioni normative distinte e pongono un vincolo a due diverse tipologie contrattuali.

Conseguentemente i due limiti coesistono.

Es: un'azienda che ha in forza 100 dipendenti a tempo indeterminato potrà impiegare 30 lavoratori somministrati con contratto commerciale a tempo determinato e, contemporaneamente, 20 lavoratori somministrati in *staff leasing*.

f) Assenza di personale diretto assunto a tempo indeterminato

In tal caso non è possibile impiegare lavoratori in somministrazione.

È invece tuttavia legittima la somministrazione di lavoro a tempo determinato impiegando lavoratori esclusi per legge dai limiti numerici in applicazione dell'art. 31, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015 che, come noto, dispone che “*è in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e 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*”.

6. Limite di 24 mesi alla successione dei contratti a tempo determinato in somministrazione

Normativa di riferimento

Art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: “*Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.*”

Art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018 come modificato dalla L. n. 96/2018: “*Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.*”

a) Contratti di lavoro cessati prima del Decreto

In accordo con una autorevole dottrina si ritiene che, in caso di somministrazione di lavoro, i contratti di lavoro cessati prima del 14 luglio 2018 NON si computano nel calcolo del limite in esame.

Si perviene a tale conclusione poiché quando il Legislatore impose l'analogo limite (pari a 36 mesi) alla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato (art. 4-bis del D. Lgs. n. 368/2001 introdotto dall'art. 1, comma 40, lett. b), della L. n. 247/2007), specificò che “*in fase di prima applicazione il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data*” (comma 43).

Quindi solo in base a tale disposizione di legge si poterono computare i contratti a termine precedenti alla modifica normativa introdotta.

Viceversa, quando la Riforma Fornero (art. 1, comma 9, lett. i), L. n. 92/2012) modificò il dettato dell'art. 5, comma 4-bis, del D. Lgs. n. 368/2001 ricomprensivo anche i periodi di somministrazione a termine nel computo dei 36 mesi, ciò venne pacificamente interpretato per i periodi di missione successivi all'entrata in vigore della legge (18 luglio 2012) dato che, in mancanza di una specifica previsione di legge, la nuova disciplina doveva ritenersi ricomprensiva solo le future missioni.

Ciò premesso, poiché la Legge di conversione non ha disposto in relazione ai contratti a termine a scopo di somministrazione cessati prima dell'entrata in vigore del Decreto, questi dovranno necessariamente considerarsi esclusi dal computo del limite dei 24 mesi.

b) Contratti di lavoro in essere al 14 luglio

Riguardo i contratti in essere alla data di entrata in vigore del Decreto, si ritiene che essi NON rientrino nel computo dei 24 mesi, in conformità a quanto previsto dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 18/2012 all'indomani della entrata in vigore della disposizione sopra citata introdotta dalla "Riforma Fornero".

In particolare il Ministero del Lavoro specificò che "*i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini dell'indicato limite* (ieri dei 36 mesi oggi dei 24, nda) *dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012*", data di entrata in vigore della Legge Fornero.

c) Rinvio alla contrattazione collettiva

La norma fa salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi che possono quindi intervenire per disciplinare la materia.

Per "contratti collettivi", ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, si intendono "*i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*".

d) Modalità di calcolo del limite dei 24 mesi alla successione di contratti

Il limite dei 24 mesi è sancito dall'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015. La norma cd. "di interpretazione autentica" (art. 2, comma 1-ter) che imputa il regime causale sull'utilizzatore specifica che solo le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, si applicano all'utilizzatore.

Conseguentemente si ritiene che l'Agenzia per il lavoro potrà sottoscrivere più contratti a termine con il medesimo lavoratore ma nel limite complessivo di 24 mesi, a prescindere dall'azienda utilizzatrice.

Sul punto va evidenziato che tale limite opera solo nella successione di più contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale⁴ e che su di esso può intervenire la contrattazione collettiva di settore, modificandolo o imputandolo, per esempio, sul singolo utilizzatore.

⁴ Sul tema, vedi Assolavoro Servizi, Circolare n. 07/2018: "Occorre far riferimento, in tale contesto, necessariamente all'art. 28, comma 2, del CCNL delle Agenzie per il Lavoro del 27.02.2014, il quale dispone che "ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la sussposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previsti per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle imprese utilizzatrici". Conseguentemente, il limite dei 24 mesi opera in relazione all'inquadramento previsto, per la specifica mansione, dal CCNL dell'impresa utilizzatrice. Sul punto occorre tuttavia evidenziare come la ratio della disposizione miri ad evitare una reiterazione dei contratti a termine oltre i 24 mesi in relazione alla mansione ed al livello effettivamente attribuito al lavoratore. Considerando il lavoro in somministrazione, il passaggio da un livello contrattuale ad un altro nell'ambito di differenti utilizzatori, e quindi CCNL di riferimento, sembra legittimare il superamento di tale limite solo a fronte di un effettivo e non formale mutamento di mansione del lavoratore, oltre che di livello. Viceversa il rischio di uno svuotamento sostanziale di tale disposizione, e di un conseguente aggiramento (rectius frode) della legge, è elevato;".

7. Lavoratori stagionali

Normativa di riferimento
<u>Art. 21, comma 01, D. Lgs. n. 81/2015:</u> <i>“Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.”</i>
<u>Art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015:</u> <i>“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.”</i>
<u>Art. 2, comma 29, Legge n. 92/2012:</u> <i>“Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica: a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214; c) agli apprendisti; d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.”</i>

La stagionalità, che legittima l'applicazione di un regime normativo “agevolato”, si riferisce ad attività imputabili all'utilizzatore.

Come visto nel Cap. 1 essendo il regime causale riferito all'azienda utilizzatrice, e assumendo l'Agenzia a scopo di somministrazione per sopperire a un'esigenza lavorativa dell'utilizzatore, operano in caso di somministrazione di lavoratori “stagionali” le “esenzioni” previste in caso di assunzione diretta a termine dei medesimi lavoratori.

Si consideri inoltre che le “attività stagionali” sono comunque definite *in via oggettiva* dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e dai contratti collettivi, a prescindere da chi sia il datore di lavoro: conseguentemente si ritiene che se un lavoratore, somministrato o diretto, viene impiegato in tali attività, operi comunque il “regime agevolato”.

Si ritiene quindi che quando l’Agenzia assume con contratto di lavoro a tempo determinato un lavoratore “stagionale”:

- non operi il regime delle causali, anche con riferimento alle proroghe e ai rinnovi;
- non operi il limite dei 24 mesi alla successione dei contratti;
- non si applichi il contributo aggiuntivo pari all’1,4% e, conseguentemente, l’incremento pari allo 0,5% in caso di rinnovo, ma solo in caso di attività stagionali individuate dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 in quanto l’art. 29 della Legge n. 92/2012 specifica che il contributo addizionale “*non si applica ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative*”;
- operi il limite del 30% in quanto, già con il D. Lgs. n. 81/2015, era venuto meno per la somministrazione il rinvio alle casistiche legali di esclusione sancite per il contratto a termine dall’art. 23, comma 2. Conseguentemente i lavoratori stagionali sono esclusi dal limite del 20% in caso di assunzione a termine “diretta” da parte della azienda; ricadono invece nel limite del 30% in caso di impiego in somministrazione a tempo determinato.

8. PPAA: Ambito di applicazione alle società partecipate

In accordo con la più autorevole dottrina, si ritiene che il perimetro dell'esclusione posto dal comma 3, dell'art. 1, della Legge riguardi le Pubbliche Amministrazioni in senso stretto, individuate all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e gli enti indicati annualmente dall'ISTAT nel noto "elenco" delle Pubbliche Amministrazioni, in quanto soggetti che concorrono a formare il bilancio consolidato dello Stato.

Ciò sulla base di una serie di motivazioni.

In primo luogo la Legge ha, come visto, disposto l'aggravio dello 0,5% del contributo addizionale al fine di disincentivare i rinnovi del contratto a termine. In tale contesto, fermo il presupposto che la Legge è altrettanto dichiaratamente finalizzata a non aggravare i conti pubblici, le pubbliche amministrazioni sono state escluse dall'ambito di applicazione della Legge per evitare che su esse gravi l'incremento del costo, e quindi della complessiva "spesa pubblica".

Da ciò deriva che l'esclusione della disciplina dalla Legge riguardi non solo le pubbliche amministrazioni in senso stretto ma debba ricoprendere tutti i soggetti che concorrono a formare il bilancio consolidato dello Stato, ossia gli enti individuati annualmente dall'ISTAT.

In secondo luogo occorre tener conto delle modifiche intervenute tra la prima versione del Decreto ed il testo finale, in quanto in origine l'esclusione era limitata alla "pubblica amministrazione", mentre nella stesura definitiva il Legislatore ha utilizzato la definizione di "pubbliche amministrazioni", nell'evidente intento di ampliarne all'ambito di applicazione.

Ciò detto i soggetti giuridici privati partecipati o controllati da enti pubblici, non rientrando né tra le pubbliche amministrazioni in senso stretto ex art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, né tra gli enti elencati annualmente dall'ISTAT, si ritengono ricompresi nell'ambito di applicazione della Legge.