



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL "PACCHETTO LAVORO"

Il c.d. "Pacchetto lavoro" ha introdotto delle novità al contratto di somministrazione a tempo determinato sulle quali il Ministero del lavoro è intervenuto per fornire chiarimenti. Ecco le novità, a partire dalla nuova formulazione dell'articolo 1 del D.lgs 368/01 in vigore dal 20 maggio 2014.

La nuova formulazione dell'art.1 del D.lgs. n.368/01 che disciplina l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato si applica anche al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Di seguito la scheda nella quale è possibile confrontare il testo di tale disposizione prima della riforma e nella versione aggiornata, in vigore dal 20 maggio 2014.

Norma in vigore fino al 20.03.14	Norma in vigore dal 20 maggio 2014
<p>Art. 1. Apposizione del termine In vigore dal 23 agosto 2013</p> <p>01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.</p> <p>1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.</p> <p>1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:</p> <p>a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p>	<p>Art. 1. Apposizione del termine</p> <p>01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.</p> <p>1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p>

Vanno inoltre considerate le modifiche, evidenziate nei punti successivi, operate direttamente alla normativa che regola la somministrazione di lavoro a tempo determinato. Nel loro insieme tali interventi hanno inciso sui seguenti aspetti della somministrazione a termine:

- le causali
- la durata massima
- i limiti numerici.

Causali

Alla stregua di quanto era previsto per l'instaurazione di un contratto di lavoro a termine diretto tra lavoratore e datore di lavoro, anche la sottoscrizione di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato poteva avvenire solo "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore". Dal 21 marzo 2014 queste disposizioni sono state abrogate con la conseguenza che da tale data la

sottoscrizione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato può avvenire **in ogni caso senza causale**.

Durata massima

La nuova formulazione dell'art.1 del D.lgs. n.368/01 consente *"l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di **durata non superiore a trentasei mesi**, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, **sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato***. Si può dunque asserire che la durata massima di un **singolo** contratto di somministrazione a tempo determinato non possa eccedere il limite di 36 mesi, proroghe comprese. Nel commentare tale disposizione il Ministero del lavoro si è limitato a precisare che *"Anche nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato trova applicazione la nuova formulazione dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, che introduce una "acausalità" del contratto a tempo determinato sino ad una durata massima pari a 36 mesi."* senza fornire ulteriori specificazioni.

In mancanza di indicazioni contrarie ed in linea con le interpretazioni fornite dalle principali agenzie di somministrazione che operano sul territorio nazionale, riteniamo che dall'applicazione combinata della normativa con le disposizioni contenute nel CCNL di settore rinnovato il 27.02.14, si possano trarre le seguenti conclusioni:

- il limite di 36 mesi vale solo per il **singolo contratto** di somministrazione mentre non si applica per sommatoria in caso di ripetizione del contratto;
- ogni singolo contratto di somministrazione può essere prorogato fino ad un massimo di **sei volte** nell'arco di 36 mesi. Le proroghe sono da ritenersi continuative, senza interruzione del rapporto di lavoro ; il contratto di somministrazione a termine può essere ripetuto un numero indefinito di volte senza applicare la pausa contrattuale di 10/20 giorni tra un contratto e l'altro;
- sono ancora valide le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro secondo le quali una volta raggiunto il limite di 36 mesi di durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati tra lo stesso lavoratore e datore di lavoro per mansioni equivalenti (computando anche gli eventuali periodi di somministrazione a termine svolti dal 18 luglio 2012 in poi) è possibile reimpiegare ancora lo stesso lavoratore con contratto di somministrazione a termine.

Limiti numerici

Il Ministero conferma che il nuovo quadro normativo non ha modificato la disposizione che delega ai contratti collettivi nazionali l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue che l'individuazione di questi limiti è **di esclusiva competenza dei contratti collettivi nazionali** (applicati dalle imprese utilizzatrici) **senza che trovi applicazione il limite legale del 20% introdotto dalla riforma**. In caso di superamento dei limiti contrattuali non si applicherà il nuovo regime sanzionatorio previsto per i contratti di lavoro a termine ma quello relativo alla somministrazione di lavoro , che prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1250.

Assunzioni a termine effettuate dalle Agenzie

Secondo il Ministero il limite legale del 20% ai contratti a tempo determinato **non** si applica nemmeno alle assunzioni a termine effettuate dalle stesse Agenzie di somministrazione nell'ambito della propria attività. Ciò in quanto un limite alle assunzioni a termine effettuate ai fini di somministrazione non sembra conciliarsi con la natura stessa di tale attività.