

Milano, 23 Novembre 2018

La somministrazione di lavoro: causale e limiti di massima occupazione

a cura di
Fabrizio Olini



La disciplina del contratto di lavoro a termine a scopo somministrazione

Art 34 comma 2:

« 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 »

(Quasi) totale equiparazione tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine;

due istituti diversi, diversi per finalità, con la stessa disciplina



Criticità interpretative, applicative:

- ✓ **Causale (condizioni ex art. 19 comma 1 D.lgs. 81/2015 s.m.i.)**
- ✓ **Limite di massima occupazione (ex art. 19 comma 2 D.lgs. 81/2015 s.m.i.)**

La causale

(condizione ex art. 19 comma 1 D.lgs. 81/2015 s.m.i.)

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Il contratto commerciale di somministrazione è

A-CAUSALE

Il contratto di lavoro a termine a scopo somministrazione

è CAUSALE

- quando il contratto iniziale ha una **durata superiore a 12 mesi**;
- quando il contratto iniziale è inferiore a 12 mesi e supera tale termine per effetto di una **proroga** (in tale ipotesi sulla proroga dovrà essere specificata la causale);
- in caso di **rinnovo** del contratto.

TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato è

CAUSALE

- Quando il contratto iniziale ha una **durata superiore a 12 mesi**;
- Quando il contratto iniziale è inferiore a 12 mesi e supera tale termine per effetto di una **proroga** (in tale ipotesi sulla proroga dovrà essere specificata la causale);
- In caso di **rinnovo** del contratto

Rinnovo



E' un successivo nuovo contratto stipulato tra gli stessi soggetti (stesso datore di lavoro e stesso lavoratore).

Nella somministrazione di lavoro a termine il legislatore dispone con una norma di interpretazione autentica (Art. 2 comma 1-ter L. 96/2018) che:

« Le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore».



Assolavoro, interpretazione sostanziale:

Il cliente utilizzatore non è solo il soggetto che esprime la causale ma anche il soggetto in capo al quale andrà verificata la sussistenza o meno di tutte le condizioni per l'applicazione del regime causale.

Il rinnovo, quindi, è riferito al rapporto sostanziale che intercorre tra lavoratore e utilizzatore (non al rapporto formale intercorrente tra lavoratore e Agenzia).



La conferma dell' interpretazione di Assolavoro

Circ. Min. Lav. n° 17 del 31 Ottobre 2018

«In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.»

1 ESEMPIO

in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo.

2 ESEMPIO

in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

3 ESEMPIO

in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi **indicando la relativa motivazione.**



Le condizioni (c.d. causali)

Art. 19 comma 1 D.lgs. 81/2015 s.m.i.

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



Limite di massima occupazione

Art. 19 comma 2 D.lgs. 81/2015 s.m.i.

«..... 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.

.....»



L'interpretazione dell'Agenzia

Per effetto delle disposizioni dell'art. 34 comma 1 D.lgs. 81/2015 s.m.i., il periodo di massima occupazione (art 19 comma 2) è riferibile sia all'Utilizzatore/cliente che all'Agenzia.



AGENZIA

Periodi di somministrazione: Computo dal 14/07/2018



CLIENTE UTILIZZATORE

Tempo determinato: computo dal 01/01/2008 per effetto delle disposizioni della L. 247/2007

Periodi di somministrazione a termine: computo dal 18/07/2012 (art. 1, comma 9, lett. i), L. n. 92/2012 e circ. Min. Lav. 18/2012).



L'interpretazione ministeriale

Circ. Min. Lav. 17/2018

«Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma»



- ✓ **Il Ministero si riferisce al computo spettante all'Agenzia o quello dell'Utilizzatore? entrambi i soggetti?**
- ✓ **Da quando inizia il computo per le Agenzie?**



L'interpello di Assolavoro (Prot. n.219.2018.adm)

..... *«Il quesito che si pone è relativo **all'individuazione della decorrenza del nuovo obbligo** (limite di durata alla successione dei contratti) in caso di somministrazione di lavoro, chiarendo conseguentemente se i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati prima dell'entrata in vigore della legge (quindi già conclusi o in essere al 14 luglio 2018) soggiacciono o meno ai nuovi limiti.»*

Grazie per l'attenzione



Per maggiori informazioni contattaci alla pagina
www.gigroup.it/decretodignita