

Somministrazione più stretta

DANIELE CIRIOLI

Il decreto dignità ha introdotto una serie di restrizioni per i lavoratori in affitto. Limite al 30% degli assunti a tempo indeterminato. Limitata la somministrazione a termine. Con l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto dignità, infatti, non sarà più possibile affittare manodopera a termine oltre il 30% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato (oggi il limite è fissato dai contratti collettivi). Ai fini del raggiungimento di tale soglia, rilevano anche i dipendenti assunti a termine (che a loro volta sono soggetti alla limitazione del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato). In caso di violazione, l'utilizzatore sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

Il decreto dignità ha introdotto una serie di restrizioni per i lavoratori in affitto. Limite al 30% degli assunti a tempo indeterminato. Limitata la somministrazione a termine. Con l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto dignità, infatti, non sarà più possibile affittare manodopera a termine oltre il 30% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato (oggi il limite è fissato dai contratti collettivi). Ai fini del raggiungimento di tale soglia, rilevano anche i dipendenti assunti a termine (che a loro volta sono soggetti alla limitazione del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato). In caso di violazione, l'utilizzatore sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

Diverse sono le novità introdotte dal decreto dignità alla somministrazione di manodopera e quasi tutte con la legge di conversione (per cui saranno efficaci dall'entrata in vigore di questa legge). Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato oppure a termine, con cui un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori, suoi dipendenti, i quali per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Come detto la somministrazione di lavoro può essere sia a tempo indeterminato sia a termine. Nel primo caso si parla di staff leasing e il suo ricorso è possibile, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice, per un numero di lavoratori fino al 20% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio. Nel secondo caso, la somministrazione a termine può essere utilizzata nei limiti quantitativi fissati dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore eccetto (sono esenti dalla limitazione quantitativa) i lavoratori in mobilità, quelli disoccupati che godono da sei mesi almeno di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Il contingentamento. La prima novità dispone che,



salvo diversa previsione dei contratti collettivi dell' utilizzatore e fermo restando il limite disposto per le assunzioni a termine, il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere il 30% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato e in forza presso l' utilizzatore al 1° gennaio dell' anno di stipulazione del contratto di somministrazione (con arrotondamento del decimale all' unità superiore qualora uguale o superiore a 0,5). In tale nuovo vincolo, però, va tenuto presente che i contratti a termine sono già sottoposti a simile limitazione (il limite è pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato). Ricapitolando, allora, un datore di lavoro: a) non può fare assunzioni a termine oltre il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato; b) la somma del numero di lavoratori assunti a termine e di quelli presi in affitto a termine non può superare il 30% dei dipendenti a tempo indeterminato. Fanno eccezione, sono cioè esclusi dalla limitazione, eventuali assunzioni a termine o contratti di somministrazione a termine con lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati che beneficiano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Alle violazioni del nuovo limite si applica la sanzione prevista all' art. 40, comma 1, del dlgs n. 81/2015 (riforma Jobs act): l' utilizzatore è punito con la pena pecuniaria da 250 a 1.250 euro. La disciplina. In caso di assunzione a termine di un lavoratore da parte di un' agenzia di somministrazione, il rapporto di lavoro è soggetto alle norme ordinarie del lavoro a termine, con esclusione delle disposizioni degli artt. 23 (concernente il numero complessivo dei contratti a termine) e 24 (relativo ai diritti di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato presso le aziende cui ha prestato lavoro) del dlgs n. 81/2015. La legge di conversione del decreto dignità aggiunge l' esclusione anche dell' art. 21, comma 2, il quale dispone che, qualora il lavoratore è riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Somministrazione fraudolenta. Altra novità è la reintroduzione della sanzione nell' ipotesi di «somministrazione fraudolenta», già prevista dalla riforma Biagi e abolita dalla riforma Jobs act. Tale ipotesi si verifica quando somministratori e utilizzatori si avvalgono del contratto di somministrazione «con specifica finalità d' eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo applicate al lavoratore». In tali ipotesi, in base alle nuove norme, si applica a somministratore l' ammenda di 20 euro per lavoratore coinvolto e per giorno di attività.