

# Somministrati da centellinare

PAGINA A CURA DI DANIELE CIRIOLI

I limiti in vigore dal 12 agosto scorso per i contratti a termine: sanzioni fino a 1.250 euro. Lavoratori in affitto non oltre il 30% degli indeterminati. Paletti alla somministrazione a termine. L'affitto di manodopera a termine, infatti, non può eccedere il 30% dei lavoratori dipendenti in forza a tempo indeterminato e, ai fini del raggiungimento del limite, si contano i dipendenti assunti a termine (che a loro volta sono soggetti al tetto del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato). In caso di violazione, l'utilizzatore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

La riforma del decreto dignità (art. 2 del dl n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018) non ha toccato minimamente questo tipo di somministrazione. Nel secondo caso, la somministrazione a termine è necessaria la presenza di una causale (le stesse del contratto a termine); è in vigore (di nuovo) l'ipotesi sanzionatoria di somministrazione fraudolenta; l'addizionale contributiva (dell'1,4%) dovuta dai datori di lavoro sale di uno 0,5% in occasione di ogni rinnovo del contratto di lavoro. La somministrazione di lavoro. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o a termine, con cui l'utilizzatore si impegna a somministrare a un'agenzia di somministrazione di lavoro (che a loro volta sono soggetti al tetto del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato) un numero di lavoratori fino al 30% del numero dei dipendenti in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di assunzione con contratto a termine o somministrazione.

Il secondo caso, la somministrazione a termine, è quella in cui l'agenzia di somministrazione di lavoro è obbligata a somministrare a un'agenzia di somministrazione di lavoro (che a loro volta sono soggetti al tetto del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato) un numero di lavoratori fino al 30% del numero dei dipendenti in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di assunzione con contratto a termine o somministrazione.

Salvo lo staff leasing. 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. La riforma del decreto dignità (art. 2 del dl n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018) non ha toccato minimamente questo tipo di somministrazione. Nel secondo

**Le novità di riforma**

<b>Il limite</b>	Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine e/o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere il 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di assunzione con contratto a termine o somministrazione.
<b>Le sanzioni</b>	Rinviandoli la sanzione per somministrazione fraudolenta si applica al somministratore e all'utilizzatore in misura di 20 euro per lavoratore e giorno di attività, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo applicato al lavoratore.
<b>L'addizionale</b>	La misura base dell'1,4% è incrementata dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo di contratto di somministrazione a termine.
<b>Rapporto di lavoro</b>	Il rapporto di lavoro a termine tra agenzia di somministrazione e lavoratore è soggetto alle nuove discipline contrattuali.
<b>Causali</b>	In caso di ricorso al contratto di somministrazione a termine, le «cause» si applicano esclusivamente all'utilizzatore: esigenze temporanee o aggiuntive, esigenze all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

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. La riforma del decreto dignità (art. 2 del dl n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018) ha toccato abbondantemente questo tipo di somministrazione, con diverse novità introdotte per lo più dalla legge di conversione. I paletti. 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). Vale la pena evidenziare che nel nuovo vincolo si tiene conto anche dei contratti a termine, nonostante siano 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. Il rapporto tra lavoratore e agenzia. 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 (Jobs act). La riforma ha aggiunto, dal 12 agosto, anche l' esclusione dell' art. 21, comma 2, il quale dispone che, se un lavoratore è riassunto a tempo determinato entro 10 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. Pertanto, tale «cuscinetto» non si applica (non c' è sanzione) nel rapporto a termine tra agenzia e lavoratore. La somministrazione fraudolenta. Altra novità è la reintroduzione della sanzione nell' ipotesi di «somministrazione fraudolenta», già prevista dalla riforma Biagi (dlgs n. 276/2003) e abolita dalla riforma Jobs act. Tale ipotesi si verifica quando agenzie e utilizzatori si avvalgono del contratto di somministrazione «con specifica finalità d' eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo applicate al lavoratore». In tal caso, in base alle nuove norme, si applica a somministratore e utilizzatore l' ammenda di 20 euro per lavoratore

coinvolto e per giorno di attività. Lavoro portuale. La riforma Jobs act ha escluso dalle norme del lavoro a termine alcune specifiche discipline (lavoratori in mobilità, settore agricolo, personale volontario dei vigili del fuoco). La riforma ha allungato l'elenco delle esclusioni aggiungendovi i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (art. 17 della legge n. 84/1994). Lavoro pubblico. Le nuove norme sulla somministrazione a termine non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, alle quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del decreto dignità (14 luglio 2018). Addizionale contributiva. Ultima novità riguarda l'incremento del contributo addizionale (dell' 1,4%) a carico dei datori di lavoro per i rapporti a termine, compresi quelli in somministrazione. Dal 14 luglio (perché già prevista dal dl n. 87/2018, poi convertito dalla legge n. 86/2018), tale addizionale è stata incrementata dello 0,5% in caso di ciascun rinnovo. L'incremento si applica anche a ciascun rinnovo di contratto di somministrazione a termine. © Riproduzione riservata.