

Udine, 7 settembre 2018

Decreto Dignità convertito in Legge, le novità in materia di somministrazione di lavoro

Il **12 agosto 2018** è entrata in vigore la **Legge n. 96 del 9 agosto 2018**, di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

La Legge di conversione del Decreto Legge ha modificato la disciplina delle **somministrazioni di lavoro** a termine, in quanto ora ai contratti stipulati tra somministratore e lavoratore gli **viene applicata la disciplina dei contratti a termine**.

Un'importante novità è rappresentata dal nuovo teito posto al numero di contratti di somministrazione attivabili; il nuovo testo approvato prevede infatti che:

- il numero dei **lavoratori somministrati** (con contratto a tempo determinato) **non può superare complessivamente, tenendo conto anche dei contratti a termine, il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore** al 1° gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5), o nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno
- fermo restando il distinto limite numerico previsto per i contratti a tempo determinato stipulati direttamente tra lavoratore e azienda (limite legale del 20% o diverso limite contrattuale)
- salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore
- sono esclusi dall'applicazione dei suddetti limiti quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo determinato i:
 - lavoratori in mobilità
 - soggetti disoccupati che beneficiano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
 - i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (vedi nota*)

La norma, pertanto introduce, un nuovo parametro di **contingentamento fissando un limite legale del 30% quale sommatoria tra contratti a termine e contratti di somministrazione a tempo determinato**.

- ai contratti di somministrazione a tempo determinato **non si applica**:
 - la **disciplina degli stacchi**, c.d. stop and go (art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015)
 - il **limite di contingentamento** previsto per i contratti a termine (art. 23 D.Lgs. n. 81/2015)
 - i **diritti di precedenza** (art. 24 D.Lgs. n. 81/2015)

previsti quindi solo per i contratti a termine.

- le nuove causali previste per i contratti a termine e introdotte dal Decreto Dignità (art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015), nel caso di ricorso al contratto di somministrazione si applicano **esclusivamente all'utilizzatore** (ad esempio il limite dei 12 mesi per il contratto acausale sarà calcolato con riferimento all'utilizzatore e non al rapporto tra lavoratore e agenzia di somministrazione o, ancora, che la causale debba essere indicata tenendo conto della specifica esigenza dell'utilizzatore – per tali aspetti si necessita di chiarimenti ministeriali)
- viene reintrodotta la fattispecie della **somministrazione fraudolenta**, prevedendo che quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con un'ammenda di 20€ per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Violazioni

Si ritiene utile ricordare che il D.Lgs. 81/2015, già nella sua precedente formulazione, prevedeva che “quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione”, e pertanto anche alla violazione di quanto previsto con il decreto dignità.

Nota (*) Lavoratori svantaggiati

Il Decreto Ministeriale 17.10.2017 definisce i “lavoratori svantaggiati” e “molto svantaggiati” come di seguito indicato.

- 1) **"lavoratori svantaggiati"**: coloro che soddisfano una delle seguenti condizioni:
 - a) *non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;*
 - b) *"avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni";*
 - c) *non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito" ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di due anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a);*
 - d) *"aver superato i 50 anni di età" ovvero coloro che hanno compiuto 50 anni di età;*
 - e) *essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico" ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e che sostengono da soli il nucleo familiare in quanto hanno una o più persone a carico ai sensi dell'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;*
 - f) *essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato" ovvero coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, annualmente individuati dal decreto emanato ai sensi dell'articolo unico del decreto 16 aprile 2013, attuativo dell'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e che appartengono al genere sottorappresentato;*
 - g) *appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile" ovvero coloro che appartengono alle minoranze linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano ai sensi della legge 15 dicembre 1999, n. 482 e a quelle minoranze che risultino ufficialmente riconosciute in Italia sulla base di specifici provvedimenti e che*

dimostrino la necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche e professionali o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile;

2) **"lavoratori molto svantaggiati"**: qualunque lavoratore che rientra in una delle seguenti categorie:

- a) è privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a);
- b) privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a), e appartiene a una delle categorie di cui al numero 1), lettere da b) a g).

(Fonti: Legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018, sulla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2018)