
Le indicazioni interpretative del MLPS sull'applicazione del decreto Dignità

Data Articolo: 14 Dicembre 2018

Autore Articolo: Francesco Geria

Con Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti in relazione all'uniforme applicazione della nuova normativa in materia di **contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione** di lavoro.

Nel dettaglio, per espressa previsione dall'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 87 del 2018, viene stabilita la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento:

- ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore;
- anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Le parti, dunque, possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di **specifiche ragioni** che giustificano un'assunzione a termine, ossia:

- esigenze **temporanee** e **oggettive**, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori;
- esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili**, dell'attività ordinaria.

Sul punto, tuttavia, il Ministero del Lavoro precisa che:

- per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare;

- la cd. “*causale*” è sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi;
- anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal D.L. n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (es: assunzioni agevolate).

È possibile, dunque, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

A tal proposito, inoltre, si ricorda che:

- la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza;
- non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto;
- si ricade nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del **numero massimo di proroghe**, che non possono essere superiori a 4:

- entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015);
- con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 1).

Viene, infine, **esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza**, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione (es. sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel

rispetto del termine massimo di 24 mesi).

In secondo luogo, in tema di **somministrazione**, il Ministero del Lavoro ribadisce come l'articolo 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, così come novellato dal D.L. successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, sia da **estendere al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato**, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli:

- 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go);
- 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro);
- 24 (diritto di precedenza).

Ne consegue che il rispetto del **limite massimo di 24 mesi** – ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva – entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere **valutato** con riferimento:

- non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore;
- ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore;
- dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

Diversamente, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore):

- il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo;
- non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

Al riguardo, è bene evidenziare che:

- 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;
- 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;
- 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.

Il novellato comma 2 dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015, inoltre, stabilisce che:

- ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23;
- possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la **percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore;
- ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Sul punto, infine, occorre precisare che:

- i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015) mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine;

- il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018;
- qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza;
- continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

Francesco Geria – LaborTre Studio Associato