

Il contratto di somministrazione dopo il Decreto Dignità

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 3 Ottobre 2018

Il Decreto Dignità è intervenuto in maniera importante in merito all'istituto del contratto di somministrazione a tempo determinato. Le modifiche, in particolare, pongono nuovi limiti quantitativi in capo all'utilizzatore riscrivendo, tout court, la disposizione normativa di riferimento. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla nuova disciplina del contratto a termine. In seconda battuta, in sede di conversione in legge del Decreto Legge, il Legislatore ha innalzato il plafond dei lavoratori assumibili dal 20% al 30%. Vediamo quindi nel dettaglio tutte le novità in tema di somministrazione

*Il c.d. [Decreto Dignità](#), disciplinato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni e integrazioni in L. 9 agosto 2018, n. 96, è intervenuto in maniera importante in merito all'istituto del contratto di [somministrazione](#) a tempo determinato, di cui all'art. 30 e ss. del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Le modifiche, in particolare, pongono nuovi limiti quantitativi in capo all'utilizzatore riscrivendo, tout court, la disposizione normativa di riferimento. Primariamente l'art. 2 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 dispone che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla nuova disciplina del contratto a termine (da ultimo modificata proprio dal Decreto Dignità). In seconda battuta, in sede di conversione in legge del Decreto Legge, il Legislatore ha innalzato il plafond dei lavoratori assumibili dal 20% al 30%. Vediamo quindi nel dettaglio tutte le novità in tema di somministrazione.*

Premessa

Il contratto di somministrazione è stato recentemente rivisitato per mezzo degli **artt. 30 e ss. del [D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81](#)**, abrogando di conseguenza quanto contenuto agli articoli da 20 a 28 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

L'istituto si utilizza allorché un'impresa, denominata "utilizzatrice", si rivolge a un'altra impresa (debitamente autorizzata), denominata "di [somministrazione](#)", al fine di ottenere una certa fornitura di

manodopera, e con essa concludere, appunto, un **contratto di somministrazione**.

All'**art. 31 del Decreto Legislativo** in commento, viene fatto un distinguo fra:

- somministrazione di lavoro **a tempo indeterminato** (c.d. staff leasing);
- somministrazione di lavoro **a tempo determinato**.

Per la somministrazione a termine il Legislatore ha introdotto un limite numerico (salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice) oltre il quale non è possibile assumere lavoratori in somministrazione.

Tale numero, in particolare, non può eccedere il **20% dei lavoratori a tempo indeterminato** assunti dall'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nuovo “plafond” per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione

In tal contesto, si pongono le novità introdotte dal Decreto Dignità.

In particolare è stato modificato il corpus normativo dell'art. 31, co. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il quale ora prevede che, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Pertanto, dal 12 agosto 2018 i contratti di somministrazione a tempo determinato – cumulativamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, per i quali vige comunque il limite massimo del 20% – non potranno superare complessivamente il **30%** de numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza **al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro**.

Rimangono **esclusi dal computo del limite quantitativo**:

- i lavoratori in mobilità;
- i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

In caso di violazione dei nuovi limiti percentuali, scatta la sanzione amministrativa pecuniaria **da 250 euro a 1.250 euro**, prevista dall'art. 40, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2015.

Le causali

In riferimento alle causali per le assunzioni di lavoratori in somministrazione a termine, la legge dispone che le stesse si applicano al solo utilizzatore: quindi, dal 12 agosto 2018, la durata massima di un contratto di somministrazione a termine **non potrà superare i 12 mesi senza indicazione della causale**. Difatti, **il contratto può essere prorogato e dunque eccedere tale limite soltanto in presenza di una delle seguenti condizioni:**

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

Le causali devono essere riferite alle esigenze dell'impresa utilizzatrice e nel contratto stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il dipendente, deve essere indicata specificatamente la causale.

Sul punto è bene chiarire che il Decreto Dignità ha sostituito il primo periodo del co. 2 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, il quale prevede che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato, con espressa esclusione delle norme concernenti:

- l'art. 21, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, in materia di riassunzione a tempo determinato con soluzioni di continuità rispetto al precedente rapporto (non si applicano i c.d. stop & go);
- l'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, che disciplina il numero complessivo dei contratti a termine;
- l'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, che disciplina il diritto di precedenza.

Dunque, si ritiene che la disciplina riguardante l'apposizione del termine, la durata, le proroghe, i rinnovi e le causalità dei contratti a termine possano applicarsi pienamente anche alle somministrazioni a termine.

Somministrazione fraudolenta

All'art. 2, comma 1-bis il Decreto Dignità ha aggiunto il nuovo art. 38-bis al D.Lgs. n. 81/2015, introducendo la fattispecie della **somministrazione fraudolenta**, che prevede a carico del somministratore e utilizzatore un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione qualora la somministrazione di lavoro sia posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

Antonella Madia

3 ottobre 2018