

Dott. Maurizio Rossi
Consulente del Lavoro

**CIRCOLARE 08/2018
NOVEMBRE 2018**

OGGETTO: MODIFICHE INTRODOTTE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

SOMMINISTRAZIONE E LAVORO A TERMINE

Il periodo massimo di 24 mesi, o 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 tenere conto tanto dei periodi con contratto a termine quanto dei periodi di somministrazione a termine instaurati con il medesimo utilizzatore.

Nell'ipotesi di alternanza di contratti a termine diretti e contratti di somministrazione che coinvolgano lo stesso lavoratore e la stessa azienda, la successione di questi contratti viene considerata assimilabile a un rinnovo, e, come tale, richiede sempre l'apposizione della causale in capo all'utilizzatore.

CAUSALI IN CAPO ALL'UTILIZZATORE

Le causali che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso di contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore. Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo.

LIMITE QUANTITATIVO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, è possibile impiegare in via temporanea dei lavoratori, sia direttamente sia con contratto di somministrazione, fino al 30% del proprio personale a tempo indeterminato, purché i contratti a termine non superino il limite del 20%.

Il tetto massimo del 30%:

- può essere interamente costituito da lavoratori impiegati tramite agenzia per il lavoro.
- si applica a tutti i contratti, stipulati, rinnovati o prorogati dal 12 agosto in poi.

Il limite percentuale si calcola con riferimento ai contratti a tempo indeterminato in corso presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula.

Dal limite quantitativo sono esentanti i lavoratori in mobilità, i disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

STAFF LEASING

Nessuna limitazione è stata introdotta per lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dal somministratore; tali lavoratori possono essere presi in somministrazione senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

Lo staff leasing, pur essendo avviato senza una data iniziale di scadenza, può essere interrotto in qualsiasi momento, rispettando le sole scadenze che le parti hanno fissato nel contratto commerciale.

Per un puntuale monitoraggio degli aspetti gestionali inerenti al lavoro somministrato, Vi invitiamo a comunicarci con tempestività l'attivazione di contratti di somministrazione di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.