

Tempo indeterminato e somministrazione a termine: un ulteriore rinvio che non risolve il problema

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 27 febbraio 2023, n. 8

La legge di conversione del decreto Milleproroghe interviene anche sui contratti di somministrazione. Nello specifico viene prevista la proroga, dal 30 giugno 2024 al 30 giugno 2025, della disposizione che consente all'impresa utilizzatrice – nel caso in cui il contratto di lavoro tra l'agenzia per il lavoro e il lavoratore sia a tempo indeterminato ma la somministrazione tra l'agenzia per il lavoro e l'utilizzatore sia a tempo determinato – di impiegare in missione senza limiti di durata il medesimo lavoratore somministrato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale disposizione ha subito nel corso degli anni una serie travagliata di interpretazioni e modifiche. In primis il Ministero del Lavoro stesso, con la circolare n.17 del 31 ottobre 2018 collegata all'approvazione del cd. "decreto dignità", recita testualmente *"Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione"*.

Anche a fronte del contenuto inequivocabile di questa circolare, nel corso degli anni 2019 e 2020, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sottoscritti tra una agenzia per il lavoro e il singolo lavoratore sono aumentati esponenzialmente, proprio come alternativa ai limiti imposti ai rapporti di lavoro a termine dal decreto n. 87/2018, coniugando un elemento di stabilità e tutela per i lavoratori (che sono comunque assunti a tempo indeterminato da una agenzia per il lavoro), con le necessità di flessibilità delle aziende.

Il legislatore è però intervenuto modificando la disposizione una prima volta con il D.L.

Tempo indeterminato e somministrazione a termine: un ulteriore rinvio che non risolve il problema

n. 104/2020. Tale provvedimento ha infatti previsto dal 14 ottobre 2020 la possibilità di non applicare i limiti di durata previsti per i rapporti di lavoro a termine laddove l'occupazione avvenga mediante somministrazioni a tempo determinato a condizione che il contratto di lavoro tra la società di somministrazione ed il lavoratore sia a tempo indeterminato, limitandone l'efficacia fino al 31 dicembre 2021. Invero, con l'art. 11 del D.L. n. 146/2021 il legislatore aveva soppresso la suddetta limitazione temporale prevedendone l'applicazione sine die, ma in sede di conversione del decreto, la legge n. 146/2020 ha nuovamente introdotto un'efficacia temporale limitata fissandone la scadenza al 30 settembre 2022. Dopo di allora, il legislatore ha previsto ulteriori proroghe, prima fino al 31 dicembre 2022 con l'art. 23 - quater del D.L. n. 4/2022 ed infine al 30 giugno 2024 con l'art. 12 - quinquies del D.L. n. 21/2022. L'ultima è dunque quella apportata dal Senato al disegno di legge di conversione del decreto Milleproroghe, che con il voto di giovedì 23 febbraio alla Camera è diventato legge, posticipando il tutto, appunto, al 30 giugno 2025.

Come organizzazioni sindacali del settore della somministrazione, abbiamo più volte contestato la decisione di apporre un limite di durata ad un contratto, comunque nei fatti, già a tempo indeterminato seppur con l'Agenzia per il Lavoro. Oggi abbiamo circa 130.000 lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro, di cui la stragrande maggioranza in somministrazione a termine presso gli utilizzatori. L'introduzione di un tale limite, a nostro avviso, potrà generare un elevato numero di interruzioni contrattuali, invece di favorire la stabilizzazione dei lavoratori presso le imprese utilizzatrici. Pertanto, nel tempo a disposizione fino al 30 giugno 2025 continueremo a chiedere l'abrogazione totale di detto termine e allo stesso tempo contrastare sindacalmente i fenomeni di *turn over* ingiustificato dei lavoratori somministrati, soprattutto quelli assunti appunto a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro.

Daniel Zanda

Segretario Nazionale Felsa Cisl

 [@daniel_zanda](https://twitter.com/daniel_zanda)