

Al Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

PEC: dgattivaitaispettiva@mailcert.lavoro.gov.it

PEC: capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it

PEC: dgrapportilavorodiv5@pec.lavoro.gov.it

e-mail: interpello@lavoro.gov.it

e-mail: DGAttivaitaispettiva@lavoro.gov.it

Roma, 02 aprile 2019
Prot. n. 563/Pres.

Oggetto: interpello ex art. 9 del d.lgs. n. 124/2004 – somministrazione a tempo determinato – contratto a tempo determinato

PREMESSO CHE

- con l'entrata in vigore del **decreto legge n. 87 del 2018**, convertito in **legge n. 96 del 2018** (c.d. *Decreto Dignità*), uno dei dubbi maggiormente ricorrenti inerenti l'applicazione della nuova disciplina sul rapporto di lavoro a tempo determinato riguarda la possibilità di riassumere un lavoratore – precedentemente impiegato con contratto di lavoro in somministrazione a termine per un periodo inferiore a 12 mesi – presso la medesima azienda con un contratto di lavoro a tempo determinato a causale;
- la casistica non è marginale nell'attuale scenario e in relazione ad essa sorgono non poche perplessità giacché le posizioni restrittive assunte dal Ministero del Lavoro con la **circolare n. 17 del 31 ottobre 2018** (cfr. paragrafo 2.2.) non sono state, ad avviso dell'Associazione, sufficientemente argomentate.

RITENUTO CHE

- l'attuale disposizione riguardante la durata massima del contratto a termine (cfr. art. 19, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015) stabilisce che *“la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i*

medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato”;

- come si intuisce dalla formulazione della disposizione, il legislatore prevede una cumulabilità, ai fini del computo per il raggiungimento della durata massima, tra la durata del contratto a termine e la durata del contratto di somministrazione a termine;
- il problema che solleva l'Associazione riguarda la sussistenza o meno della necessità di apporre una delle causali di cui all'art. 19, comma 1 del decreto legislativo n. 81/2015 al contratto a termine successivamente stipulato a quello di somministrazione a termine;
- dalla formulazione della norma, sembrerebbe che il legislatore volesse disciplinare – con l'evidente finalità di scongiurare pratiche elusive della disciplina dei rapporti di lavoro a termine – solo il cumulo dei periodi tra le due tipologie contrattuali e non anche incidere sul passaggio dall'una all'altra;
- secondo l'interpretazione sopra delineata, coerente con la formulazione della norma, l'azienda potrebbe ricorrere senza dubbio alla stipula di un successivo contratto a termine, senza necessità di apporvi la causale, ma che abbia una durata massima pari alla differenza tra il tetto massimo a-causale fissato dalla legge (12 mesi, come prevede l'art. 19, comma 1 del decreto legislativo n. 81 del 2015) e la durata del primo contratto di somministrazione a termine;
- alla luce della ricostruzione di cui sopra, quindi, l'azienda potrebbe stipulare un contratto a termine a-causale di 7 mesi, ottenuti dalla differenza tra i 12 mesi indicati dall'art. 19, comma 1 come periodo massimo a-causale e i 5 mesi nell'ambito dei quali il lavoratore già è stato impiegato con contratto di somministrazione a termine; solo allo scadere dei 7 mesi, sia in caso di proroga che di rinnovo sarà necessario indicare una delle motivazioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e b) del decreto legislativo n. 81 del 2015.

CONSIDERATO CHE

- l'interpretazione sopra prospettata fa leva su due aspetti:
 - a)** il primo riguarda l'interpretazione letterale della norma; infatti, il legislatore tiene a precisare che ai fini della durata massima rileva anche il periodo del lavoratore impiegato in somministrazione ma non interviene nella regolazione della successione dei rapporti tra il contratto di somministrazione e quello a tempo determinato;
 - b)** inoltre, non sarebbe possibile considerare il passaggio da un contratto di somministrazione a termine ad un contratto a tempo determinato come un “rinnovo” contrattuale, in quanto posto che quest'ultimo è nient'altro che una

“rinegoziazione” del contratto, deve necessariamente riguardare la medesima fattispecie contrattuale e non altre tipologie, seppur contigue;

- il quesito merita attenzione poiché sul piano applicativo, diverse imprese incontrano non poche difficoltà. Non di rado, infatti, capita che un’azienda impieghi un dipendente in somministrazione a tempo determinato per un periodo – a titolo di esempio – di 5 mesi e allo scadere di questi voglia assumere direttamente il dipendente con un contratto di lavoro a tempo determinato;
- non di rado, ancora, capita che un Consulente del lavoro si trovi ad assumere per conto di un’impresa di dimensioni notevoli un lavoratore con contratto a tempo determinato, non essendo a conoscenza del fatto che quel lavoratore aveva già lavorato alle dipendenze dell’azienda in passato, attraverso la somministrazione a tempo determinato;

Tanto premesso, ritenuto e considerato, l’istante prospetta la seguente

SOLUZIONE

In caso di precedente rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato inferiore ai 12 mesi, il successivo contratto a termine, dovrà considerarsi come un contratto di lavoro *ex novo* ma con un periodo di a-causalità ridotto, e precisamente pari alla differenza tra il tetto massimo a-causale fissato dalla legge (12 mesi, come prevede l’art. 19, comma 1 del decreto legislativo n. 81 del 2015) e la durata del primo contratto di somministrazione a termine, per tutte le motivazioni sopra esposte.

Tenendo conto della rilevanza della questione posta, l’ANCL chiede un chiarimento da parte del Ministero del Lavoro, che sia in grado di fornire un giusto indirizzo operativo a tutti gli attori del mercato del lavoro.

Con osservanza.

Il Presidente Nazionale
Dario Montanaro

