LAWPARTNER.IT
Your Partner in Business

20 gennaio 2022

COSA ACCADRÀ DOPO IL 30 SETTEMBRE 2022 AI LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO DALLE AGENZIE PER IL LAVORO

Avv. Luca Peluso
Giuslavorista Socio AGI

luca.peluso@lawpartner.it

Art. 11, comma 15, D.L. 146/2021, come modificato dalla L. 301/2020 di conversione

Il comma 15 dell'art. 11 della L. 301 del 20/12/2021, in vigore dal 21/12/2021 ("*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 – cd. Decreto Fiscale – recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*") recita testualmente:

*All'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quinto periodo è sostituito dal seguente: «(v) **La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022**".*

Si tratta del terzo intervento del legislatore sulla medesima norma in pochi mesi.

Il nuovo testo dell'art. 31, co. 1, D. Lgs 81/2015, in vigore dal 21/12/2021

1. (i) Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto (…). (ii) 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 stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. (iii) Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. (iv) **Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato**. (v) **La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022**.

Il testo originario dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 rimasto in vigore immutato per oltre 5 anni

Per comprendere la norma bisogna conoscerne la genesi, la storia e l'evoluzione.

In origine l'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 non conteneva il quarto ed il quinto periodo e recitava semplicemente così:

1. (i) Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (ii) 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 stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. (iii) Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Il testo originario dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015

Nel testo originario della norma, rimasto in vigore inalterato dal 24/06/2015 al 14/10/2020, dunque, **non esistevano né il quarto né il quinto periodo**, atteso che la disposizione si componeva esclusivamente dei **primi 3 periodi, per altro rimasti ancora oggi inalterati**. Ebbene, nella vigenza del testo originario, il Ministero del Lavoro, con la **Circolare n. 17/2018** (emanata il 31/10/2018, in vista dell'allora imminente definitiva entrata in vigore del c.d. «Decreto Dignità») serenamente ha sostenuto:

«*Giova 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***»

Il testo originario, come detto, è rimasto in vigore fino al 14/10/2020, allorquando il legislatore dell'emergenza, con la **L. 126/2020, di Conv. del D.L. 104/2020** (che avrebbe dovuto essere emanata nel dichiarato intento di far fronte a situazioni contingenti determinate dalla pandemia e, quindi, dalla prevedibile durata determinata nel tempo) **è intervenuto per la prima volta direttamente sul D. Lgs. 81/2015, ossia sul testo normativo che, invece, dovrebbe custodire la disciplina organica** - dunque quella che dovrebbe essere stabile ed ordinaria - **dei contratti a tempo determinato e di somministrazione**

Il testo dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 nel periodo compreso tra il 14/10/2020 ed il 22/10/2021

La L. 126/2020, di Conv. del D.L. 104/2020 ha introdotto, così, per la prima volta – e per fronteggiare il periodo emergenziale - il quarto ed il quinto periodo alla norma in commento, che dal 14/10/2020 recitavano così: «(iv) **Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.** (v) **La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021**».

Il testo dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 nel periodo compreso tra il 22/10/2021 ed il 21/12/2021

Il c.d. «Decreto Fiscale», ossia il **D. L. 146/2021 del 21/10/2021** aveva abrogato il quinto periodo. Di conseguenza, a partire dal 22/10/2021 e per 60 giorni esatti, il testo dell'art. 31, comma 1 del D. Lgs. 81/2015 è stato il seguente:

1. (i) Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto (…). (ii) 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 stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. (iii) Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. (iv) **Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.**

La temporanea stabilità della disposizione di cui al IV periodo

In buona sostanza, dal 22 ottobre 2021, con la temporanea abrogazione del quinto periodo, **la disposizione di cui al quarto periodo aveva perso il carattere temporaneo ed emergenziale e si era trasformata in una norma stabile di interpretazione autentica** di quanto è pur sempre risultato pacifico per lunghi anni, ossia della circostanza per la quale **i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro possono sempre essere inviati in missione presso le aziende utilizzatrici senza alcun limite temporale di durata**.

E ciò per l'evidente e indiscutibile circostanza per la quale **tali lavoratori sono già assunti dal proprio datore di lavoro a tempo indeterminato** e, dunque, **neppure esiste un contratto a termine che possa soggiacere alla disciplina di cui al Capo III del D. Lgs. 81/2015**, cui pure indubbiamente le norme dettate in materia di somministrazione di manodopera (contenute nel Capo IV) rinviano.

La reintroduzione del termine di efficacia della norma di cui al IV periodo

Con la reintroduzione del V periodo, e quindi di un (nuovo e diverso) termine di efficacia della disposizione contenuta al IV periodo, **la norma di interpretazione autentica contenuta al IV periodo** [(iv) Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato] **ritorna ad essere temporanea ed emergenziale, atteso che, come detto, essa cesserà di avere efficacia a partire dal 1 ottobre 2022** [(v) **La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021**]

Se tanto è - posto che il 30 settembre 2022 la disposizione del quarto periodo cessa di avere efficacia - dal 1 ottobre 2022 tale disposizione andrà considerata *tam quam non esset* (poiché **è l'intera disposizione del quarto periodo che non avrà più efficacia**) e dunque, una volta terminata l'emergenza in ragione della quale il legislatore ha deciso di intervenire sulla norma, **si ritornerà semplicemente al testo stabile ed originario dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015**, ossia quello composto dei soli primi 3 periodi, che è stato sin dall'origine contenuto nell'ambito della disciplina organica dei contratti di lavoro e che è rimasto in vigore inalterato per oltre cinque anni consecutivi, prima degli interventi emergenziali.

Il testo dell'art. 31, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 dopo il 1 ottobre 2022

1. (i) **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto (…). (ii) 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 stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. (iii) Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.** (iv) ~~Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. (v) La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022.~~

Dal 1 ottobre 2022 si tornerà semplicemente alla norma originaria

Ciò significa che **dal 1 ottobre 2022** si tornerà semplicemente alla disposizione originaria, ossia a quella in ragione della quale il Ministero del Lavoro ha già da anni chiarito 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***» (Circolare n. 17/2018 già esaminata)

Le disposizioni di cui all'art. 31, co. 1, IV e V periodo, producono realmente effetti?

È umile parere di chi scrive che le disposizioni introdotte dal legislatore ai nuovi (provvisori, temporanee ed emergenziali) IV e V periodo dell'art. 31, comma 1, si limitino a dire nulla di più di ciò che dicono, quindi esse siano semplicemente ultronee rispetto a quanto era già pacifico e, in conclusione, prive di concreti effetti.

Riferiscono, infatti, che l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, laddove questi sia assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, senza che ciò determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Aggiungono che questa disposizione cesserà di avere efficacia il giorno 30 settembre 2022, allorquando, cessata l'efficacia della disposizione emergenziale (IV periodo), si tornerà all'originaria (stabile) norma dell'art. 31, comma 1

Con la conseguenza che dopo il 30 settembre 2022

L'utilizzatore potrà continuare ad utilizzare il lavoratore assunto a t.i dall'ApL senza che ciò determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Dunque, laddove fino al 30/9/2022 non dovessero essere sopravvenute modifiche legislative (circostanza assolutamente improbabile, se non da escludere categoricamente) a legislazione vigente si potrà comunque continuare ad utilizzare il lavoratore senza che ciò comporti conseguenza alcuna, come chiarito dal Ministero del Lavoro in tempi non sospetti

Il clamore mediatico

È noto che la disposizione in commento abbia generato clamore mediatico, poiché è comunque molto concreto il rischio che essa possa **generare timore** (pur se, a ben vedere, **ingiustificato**) **nelle aziende utilizzatrici** e, quindi, condurre alla risoluzione di numerosi contratti di somministrazione, portando all'espulsione di molti lavoratori (che sono, invece, serenamente) stabilmente assunti a tempo indeterminato.

1 di 1

24 ORE

Dir. Resp.: Fabio Tamburini
Tiratura: 79942 Diffusione: 140180 Lettori: 756000 (0002920)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

LA GIORNATA

Tavolo al ministero del Lavoro per salvare 100mila posti

Emergenze

Giorgio Pogliotti

Un tavolo al ministero del Lavoro, convocato per mercoledì mattina, riunirà parlamentari delle commissioni Lavoro di Camera e Senato, associazioni di categoria (Assolavoro, Assosomm) e sindacati (Cgil, Cisl, Uil e rispettive sigle di settore) per iniziare a confrontarsi con l'obiettivo di scongiurare il rischio che entro settembre perdano il posto di lavoro 100mila assunti con contratto a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione, in missione a tempo determinato presso aziende utilizzatrici.

L'iniziativa è stata promossa dal sottosegretario al Lavoro, Tiziana Nisini, dopo che un ordine del giorno al decreto Fiscale, presentato dalla Lega e approvato a metà dicembre dalla Camera, impegnava il Governo ad aprire il confronto sul dossier "somministrazione". «Non si può restare insensibili al grido d'allarme lanciato da sindacati e imprese - spiega Nisini -. Attraverso il confronto con forze politiche e parti sociali coinvolte, cerchiamo di trovare una soluzione definitiva al problema».

Alla base di tutto c'è la decisione della commissione Lavoro del Senato che su pressing del M5S ha reintrodotto nel Dl Fiscale un vincolo temporale di 24 mesi, a partire dal prossimo 30 settembre, per le durate delle missioni dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione, in missione a tempo determinato presso le aziende utilizzatrici. Questa decisione, poi confermata dall'Aula del Senato e della Camera in sede di conversione in legge del Dl 146, è stata accolta da proteste dai sindacati e dalle associazioni datoriali di settore. In particolare Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp hanno lanciato l'allarme sull'effetto della norma sull'inevitabile turn over, esprimendo preoccupazione sul rischio di «sostituzione di 100mila lavoratori a tempo indeterminato con altrettanti a termine», sollecitando «l'approvazione di misure per favorire la continuità occupazionale».

Del resto dopo che gli stessi sindacati si erano mobilitati a settembre contro l'introduzione, avvenuta con il decreto Agosto, della scadenza temporale del 31 dicembre 2021, il Governo nel testo originario del decreto Fiscale aveva eliminato il limite temporale per consentire all'utilizzatore di impiegare in missione per oltre 24 mesi il lavoratore somministrato (senza far scattare in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ANDREA ORLANDO
«Il governo sta studiando nuove misure per il ristoro alle attività economiche a causa delle quarantene e dei contagi», ha detto il ministro.

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 2920

Superficie 12 %

LAWPARTNER.IT
Your Partner in Business

La stampa sostiene senza mezzi termini l'irrazionalità della disposizione

ECONOMIA & LAVORO

EDIZIONI | COVID OGGI | COVID IMMUNITÀ

Ad

HOME › ECONOMIA › A RISCHIO 100MILA LAVORATORI...

A rischio 100mila lavoratori assunti dalle Agenzie per il lavoro

Un emendamento al decreto fiscale dei grillini, votato anche da Pd e Leu, mette in pericolo 100mila posti di lavoro stabili. Ramazza (Assolavoro): "Preoccupante disattenzione. Occorre un intervento correttivo ad horas". I sindacati: "E' inaccettabile che vi possano essere licenziamenti di Stato"

di CLAUDIA MARIN

Annunci Google

Invia commenti

Perché questo annuncio?

LAVORO & PRECARI

Dl fiscale, torna il tetto alla durata degli incarichi per i lavoratori interinali. Sindacati: "Così la precarietà non si riduce ma si favorisce"

M5s approvato
lì notte limita.

1 di 1

24 ORE

Dir. Resp.: Fabio Tamburini
Tiratura: 79942 Diffusione: 140180 Lettori: 756000 (0002920)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

LA GIORNATA

Tavolo al ministero del Lavoro per salvare 100mila posti

Emergenze

Giorgio Pogliotti

Un tavolo al ministero del Lavoro, convocato per mercoledì mattina, riunirà parlamentari delle commissioni Lavoro di Camera e Senato, associazioni di categoria (Assolavoro, Assosomm) e sindacati (Cgil, Cisl, Uil e rispettive sigle di settore) per iniziare a confrontarsi con l'obiettivo di scongiurare il rischio che entro settembre perdano il posto di lavoro 100mila assunti con contratto a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione, in missione a tempo determinato presso aziende utilizzatrici.

L'iniziativa è stata promossa dal sottosegretario al Lavoro, Tiziana Nisini, dopo che un ordine del giorno al decreto Fiscale, presentato dalla Lega e approvato a metà dicembre dalla Camera, impegnava il Governo ad aprire il confronto sul dossier "somministrazione". «Non si può restare insensibili al grido d'allarme lanciato da sindacati e imprese - spiega Nisini -. Attraverso il confronto con forze politiche e parti sociali coinvolte, cerchiamo di trovare una soluzione definitiva al problema».

Alla base di tutto c'è la decisione della commissione Lavoro del Senato che su pressing del M5S ha reintrodotto nel Dl Fiscale un vincolo temporale di 24 mesi, a partire dal prossimo 30 settembre, per le durate delle missioni dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione, in missione a tempo determinato presso le aziende utilizzatrici. Questa decisione, poi confermata dall'Aula del Senato e della Camera in sede di conversione in legge del Dl 146, è stata accolta da proteste dai sindacati e dalle associazioni datoriali di settore. In particolare Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp hanno lanciato l'allarme sull'effetto della norma sull'inevitabile turn over, esprimendo preoccupazione sul rischio di «sostituzione di 100mila lavoratori a tempo indeterminato con altrettanti a termine», sollecitando «l'approvazione di misure per favorire la continuità occupazionale».

Del resto dopo che gli stessi sindacati si erano mobilitati a settembre contro l'introduzione, avvenuta con il decreto Agosto, della scadenza temporale del 31 dicembre 2021, il Governo nel testo originario del decreto Fiscale aveva eliminato il limite temporale per consentire all'utilizzatore di impiegare in missione per oltre 24 mesi il lavoratore somministrato (senza far scattare in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Superficie 12 %

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 29/20

La condanna alla disposizione ha unito tutte le sigle sindacali

CGIL, CISL, UIL: dal senato 100.000 SI al lavoro iperprecario: inaccettabile.

03/12/2021 118

DAL SENATO 100.000 SI AL LAVORO IPERPRECARIO: INACCETTABILE

I sindacati insorgono contro una misura approvata dal Senato, che trasforma lavoro stabile in lavoro iperprecario

CGIL NUOVE IDENTITÀ DI LAVORO

DAL SENATO 100.000 SI AL LAVORO IPERPRECARIO: INACCETTABILE

di Ufficio Stampa NIdiL Cgil / Comunicati Stampa, Somministrazione / 1 Dicembre 2021

SOMMARIO

Senato ha approvato un emendamento che trasforma 100.000 posti di lavoro stabili in 100.000 posizioni precarie.

Sindacati: intervento incomprensibile e inaccettabile!

CISL CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI

Home » Notizie »

Categorie ed Enti CISL »

Somministrati. FelSa Cisl: "Al Senato 100.000...

Somministrati. FelSa Cisl: "Al Senato 100.000 sì al lavoro iperprecario. Inaccettabile. Il Governo intervenga subito"

cisl.it

Nella remota ipotesi per la quale a settembre 2022 non fossero sopravvenute modifiche normative, sarebbe comunque sufficiente **trasformare i contratti di somministrazione a termine in contratti di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *Staff Leasing*)**.

Al riguardo, poiché sono proprio (anche) le stesse rappresentanze sindacali a dichiararsi contrarie alla disposizione, sarebbe auspicabile che i Sindacati spingessero le rappresentanze locali a **stipulare accordi territoriali o aziendali atti ad elevare il limite di contingentamento previsto dalla legge in via residuale (20%) per il ricorso allo *staff leasing*** (art. 31, comma 1, I periodo, D. Lgs. 81/2015).