

Stop a nuovi lavoratori a termine nelle imprese che violano il tetto del 30%

DECRETO LAVORO

La soglia di utilizzo salva i contratti stipulati prima del 12 agosto 2018

Proroghe, rinnovi e inserimenti successivi richiedono una verifica

Pagina a cura di
Daniele Colombo

Sui contratti a termine, le aziende devono fare i conti con i nuovi tetti di utilizzo stabiliti dalla legge di conversione del Dl 87/2018 (legge 96/2018) sia in vista delle esigenze occupazionali previste per il nuovo anno, sia considerando le possibili scadenze dei contratti in corso (sull'applicazione del decreto il ministero del Lavoro ha fatto il punto con la circolare 17 del 31 ottobre). Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, infatti, 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 20 per cento.

Il tetto massimo del 30% può essere interamente costituito da lavoratori impiegati tramite agenzia per il lavoro. La legge di conversione del Dl 87/2018 è entrata in vigore il 12 agosto, ed è questa la data spartiacque da considerare per verificare il superamento o meno dei limiti di contingentamento. Come devono comportarsi le aziende che superano il limite del 30 per cento?

Il calcolo delle quote

Il limite percentuale si calcola con riferimento ai contratti a tempo indeterminato in corso presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula, con arrotondamento del decimale all'unità superiore, se uguale o superiore a 0,5. 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 somministrazione. Dal limite quantitativo sono esentati i lavoratori in mobilità (legge 223/1991), i disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Le esclusioni dal computo del limite quantitativo nella somministrazione sono diverse da quelle previste per i contratti a termine ove, invece, ad esempio, sono esclusi i contratti a termine conclusi in fase di avvio di nuove attività; imprese start-up innovative; svolgimento delle attività stagionali; sostituzione di lavoratori assenti; lavoratori di età superiore a 50 anni.

L'impatto dei tetti

Per effetto dell'articolo 12 delle disposizioni attuative del Codice civile (la legge può disporre solo per il futuro), il tetto massimo del 30% si applica a tutti i contratti, stipulati, rinnovati o prorogati dal 12 agosto in poi, giorno di entrata in vigore della legge 96/2018, senza alcuna conseguenza sanzionatoria per le situazioni pregresse. Ciò significa, ad esempio, che non sarà computato nel tetto del 30% il contratto sottoscritto prima del 12 agosto 2018 che prosegue oltre questa data. Rientra, invece, nel limite quantitativo la somministrazione che, sebbene sia stata stipulata prima del 12 agosto 2018, sia stata prorogata o rinnovata dopo il 12 agosto 2018.

Ancora, deve essere computata nel 30% la somministrazione di lavoro stipulata ex novo dopo il 12 agosto 2018. Ma che cosa succede se, ad oggi, l'azienda utilizzatrice non rispetta il limite del 30%? E' possibile assumere con contratti a termine? La risposta è no. Se è vero che, qualora al momento dell'entrata in vigore della legge, le aziende che non rispettavano il tetto massimo del 30%, non possono essere sanzionate, vige, comunque, il divieto di assumere altri lavoratori "temporanei". Il divieto viene meno quando, per effetto delle cessazioni, il limite percentuale si abbassa sino a consentire nuove assunzioni (temporanee) nel rispetto del tetto massimo previsto dalla legge. Da ultimo, si pone il problema dei limiti percentuali già previsti dalla contrattazione collettiva. Sono ancora validi? Sul punto ci sono orientamenti contrastanti, tra chi ritiene che prevalga la contrattazione collettiva (in virtù del rinvio alla fonte collettiva previsto dalla norma) e chi ritiene che questa sia invece superata dalla nuova normativa. Altri ancora ritengono che sia necessaria una valutazione caso per caso. In attesa dei chiarimenti giurisprudenziali, la seconda opzione (restrittiva) sembra preferibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gli esempi

QUALI CONTRATTI RIENTRANO NEI NUOVI LIMITI

IL CASO

Un contratto di somministrazione a termine sottoscritto il 15 aprile 2018 scade il 15 ottobre 2018. Va computato nel tetto del 30%?

LA SOLUZIONE

Salvo diversa previsione del Ccnl, il contratto non si computa nel nuovo limite del 30% (è stato sottoscritto prima del 12 agosto)

Un contratto di somministrazione a termine del 15 aprile 2018, con scadenza 15 novembre 2018, prorogato al 31 dicembre 2018. Rientra nel nuovo limite?

La proroga in questo caso deve essere computata nel limite quantitativo del 30%, perché è avvenuta dopo il 12 agosto

Un contratto di somministrazione a termine del 25 maggio 2018 è stato rinnovato il 15 novembre 2018 fino al 31 gennaio 2019

Il rinnovo del contratto si computa nel limite quantitativo del 30%, perché il rinnovo è avvenuto dopo il 12 agosto

Un contratto di somministrazione di lavoro è stato sottoscritto per la prima volta il 20 ottobre 2018 con termine al 31 marzo 2019.

Il contratto di somministrazione si computa nel nuovo limite quantitativo del 30%. È stato stipulato infatti dopo il 12 agosto

IL CASO

Che cosa fare se l'azienda supera il limite di contingentamento del 30% tra contratti a termine e di somministrazione a termine dal 12 agosto 2018? *Ad esempio: un'azienda con organico di 100 lavoratori a tempo indeterminato con 40 assunzioni temporanee (20 lavoratori a termine + 20 somministrati a termine)*

DATA	CESSAZIONI	PERCENT.	ASSUNZIONI TEMPORANEE	POSSIBILE SOLUZIONE
12 ago.	nessuna	40	NO	staff leasing
12 ott.	5 somministrati a termine	35	NO	staff leasing
12 nov.	5 somministrati a termine	30	NO	staff leasing
12 dic.	5 lavoratori a termine e 5 somministrati a termine	20	SI	Assunzioni a termine (fino a 5 addetti) e somministrati a termine (fino a 5 addetti) oppure 10 somministrati a termine

LE CONSEGUENZE

Sanzioni diverse per somministrati e contratti a tempo

Chi è in «missione» con sfioramento dei limiti può chiedere l'assunzione

Quali sono le conseguenze per il datore di lavoro che viola i limiti quantitativi stabiliti dalla legge? La risposta è contenuta all'articolo 38 e nell'articolo 23 del Dlgs 81/2015.

Contratti diretti

Nel caso di violazione del limite quantitativo previsto i contratti a termine (articolo 23) resta esclusa la trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato. Si applica solo una sanzione amministrativa pecuniaria:

- pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se in violazione del limite percentuale è stato assunto un solo lavoratore;
- pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Somministrazione a termine

Quando la somministrazione di lavoro avviene fuori dai limiti e dalle condizioni previste dagli articoli 31, commi 1 e 2 (limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato e *staff leasing*), invece, il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. Il lavoratore (o i lavoratori) assunti da un'azienda che abbia superato il tetto massimo di legge potranno quindi chiedere al giudice la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti del datore di lavoro che ne

abbia usato la prestazione senza rispettare i tetti previsti.

In queste ipotesi, il giudice, accertata la violazione, condanna l'utilizzatore al risarcimento del danno, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura dell'indennità è calcolata tenendo conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Le somme corrisposte dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha usato la prestazione fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono compiuti o ricevuti dall'utilizzatore stesso.

La tematica è stata recentemente affrontata dalla Corte d'Appello di Bologna (sentenza 1086 del 4 gennaio 2017) a proposito del superamento del limite quantitativo previsto dall'articolo 17 del Ccnl Acqua e gas da parte di un'azienda utilizzatrice di lavoro in somministrazione. La Corte, dopo aver accertato la violazione del limite del 10% previsto dalla contrattazione collettiva, ha condannato l'effettivo utilizzatore alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione. In caso di accertata violazione dei limiti quantitativi, l'utilizzatore rischia anche sanzioni amministrative e pecuniarie (sanzione aggiuntiva tra 250 e 1.250 euro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA