

## Rapporti lavoro

## Le regole

Somministrato  
o diretto  
ma stessi diritti

MARCO FROJO, MILANO

Dal prossimo primo novembre entrano in vigore  
le nuove regole introdotte dal Decreto Dignità

**A** partire dal prossimo 1 novembre le novità previste dal Decreto Dignità in materia di contratti a tempo determinato, sia diretto che in somministrazione, andranno a regime. Il 31 ottobre scade infatti il periodo transitorio previsto dall'ultima riforma del mercato del lavoro, che in sede di conversione ha subito importanti modifiche rispetto alla prima stesura dopo che **Assolavoro** ne aveva evidenziato le criticità nel corso delle audizioni. La novità principale del decreto varato dal nuovo esecutivo è la sostanziale equiparazione fra il contratto a tempo determinato diretto, ovvero quello stipulato direttamente fra datore di lavoro e lavoratore, e il contratto a termine in somministrazione, ovvero stipulato tramite un'agenzia per il lavoro.

Al contratto di lavoro a termine sottoscritto tra l'agenzia e il lavoratore somministrato si applicherà infatti la disciplina "generale"

del contratto a tempo determinato, con esclusione delle sole disposizioni relative al periodo di intervallo tra due contratti a termine, il cosiddetto stop&go, al numero complessivo di contratti a tempo determinato, per cui è fissato un limite del 20%, e al diritto di precedenza.

Quest'ultimo prevede che il lavoratore assunto con contratto di lavoro a termine abbia il diritto alla precedenza nel caso di nuove assunzioni in azienda con contratto a tempo indeterminato; la maturazione del diritto di precedenza è legata a specifici requisiti e il lavoratore dovrà richiederne l'applicazione al datore di lavoro entro un determinato termine.

Al contratto a termine in somministrazione si applicano, dunque, le medesime causali previste per il contratto a termine diretto, anche in caso di proroga (oltre i 12 mesi e fino a un massimo di 24) e di rinnovo dei contratti, ma tali

condizioni si riferiscono "esclusivamente" all'utilizzatore.

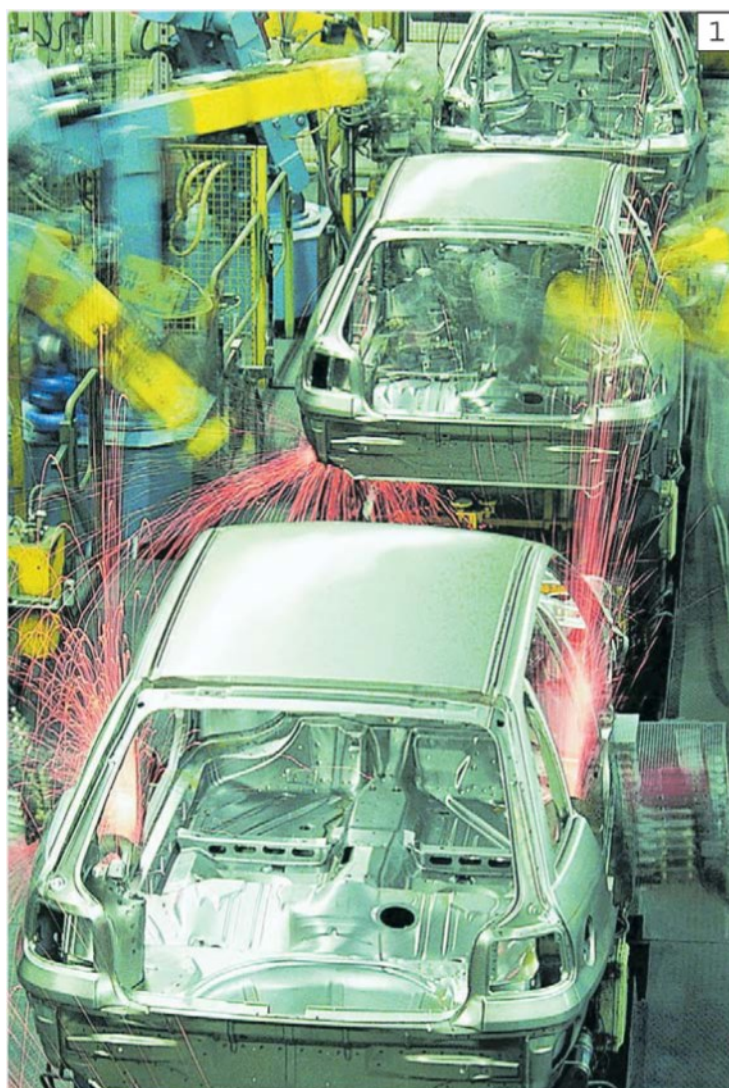
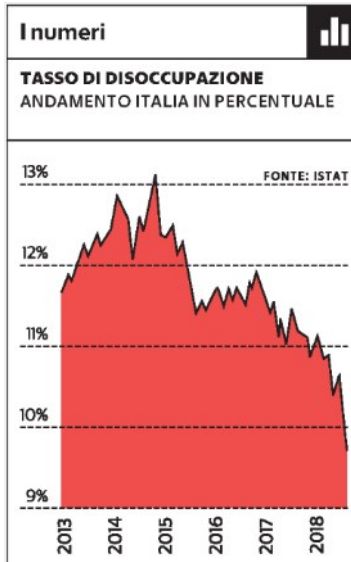
Quando l'agenzia assume il lavoratore a termine deve quindi richiedere il motivo di ricorso all'azienda utilizzatrice. Non necessitano invece delle causali, e restano quindi liberamente utilizzabili, i contratti commerciali stipulati dall'agenzia con le aziende, sia in caso di somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto Staff leasing, sia in caso di somministrazione a termine. In materia di rinnovo, che per il lavoro in somministrazione può essere fatto al massimo sei volte, anche il dipendente interinale è soggetto all'incremento contributivo dello 0,5%.

Per quel che riguarda invece le limitazioni introdotte dal Decreto Dignità, il ricorso ai contratti a tempo determinato in somministrazione deve rispettare alcuni paletti, a partire da quello che prevede che i lavoratori "sommini-



strati” non possano rappresentare più del 30% della forza lavoro dell’azienda presso cui sono impiegati; questo limite scende al 20% per i contratti a termini direttamente stipulati col datore di lavoro. Arrivati a quella soglia le imprese possono però far ricorso a un ulteriore 10% esclusivamente con la modalità della somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1 In fabbrica stessi diritti per i lavoratori diretti e somministrati