ISTANZA DI INTERPELLO

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004

Al
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
interpello@lavoro.gov.it

Prot. n.219.2018.adm

Istanza già trasmessa a mezzo pec in data odierna

Soggetto Interpellante: ASSOLAVORO – Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

Oggetto Art. 19, comma 2, D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – Limite dei 24 mesi alla successione dei contratti a tempo determinato a scopo di somministrazione - Istanza di interpello

Quesito L'art. 19, comma 2[1], del D. Lgs. n. 81/2015, così come modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. n. 9 agosto 2018 n. 96 (di seguito, in breve, "la Legge"), ha introdotto, come noto, un nuovo limite di durata pari a 24 mesi alla successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra le medesime parti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

La Legge ha inoltre modificato l'art. 34, comma 2[2], del D. Lgs. n.81/2015, disponendo indirettamente che il suddetto limite operi anche nella successione di contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati tra agenzia per il lavoro e lavoratore (fattispecie precedentemente esclusa).

[1] Art. 19, comma 2, D. Lgs. 81/2015: "*Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (…omississ…) 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 (…omississ…), 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. (…omississ…)*"

[2] Art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: "*In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. (…omississ…).*"

Il quesito che si pone è relativo all'individuazione della decorrenza del nuovo obbligo (limite di durata alla successione dei contratti) in caso di somministrazione di lavoro chiarendo conseguentemente se i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati prima dell'entrata in vigore della legge (quindi già conclusi o in essere al 14 luglio 2018) soggiacciano o meno ai nuovi limiti.

In relazione a tale quesito si evidenzia che:

i. l'art. 1, comma 2 [3], della Legge stabilisce, in conformità ai principi generali del nostro Ordinamento, l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto;
ii. quando in passato il Legislatore ha inteso derogare al suddetto principio definendo decorrenze specifiche *(rectius* retroattive) di taluni istituti lo ha specificato con norma di legge.
   Si veda a tal fine proprio la genesi della norma contenuta nell'art. 19, comma 2[4] la cui entrata in vigore venne disciplinata, pur in presenza della decorrenza della legge prevista per il 1° gennaio del 2008, con una disposizione *ad hoc*[5]: in questo caso solo sulla base di una specifica norma fu possibile computare nel limite dei 36 mesi anche i contratti a termine intercorsi tra le parti *precedentemente* alla modifica dell'art. 5, comma 4-bis, D lgs. 368/2001;
iii. in coerenza con i suddetti principi quando, viceversa, il Legislatore ha introdotto nuovi obblighi senza prevedere una disciplina derogatoria in tema di decorrenza questi sono sempre stati fatti decorrere dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni.
   Si veda sul punto quanto avvenuto con l'art. 1, comma 9, lett. i)[6] della Legge n. 92/2012, che introdusse il principio secondo il quale anche i periodi di missione del lavoratore somministrato a tempo determinato dovevano essere considerati ai fini del computo dei 36 mesi. Anche in questo caso la decorrenza della norma venne pacificamente stabilita per le missioni successive all'entrata in vigore della L. 92/2012, cioè il 18 luglio 2012 (principio correttamente confermato dallo stesso Ministero del Lavoro con propria Circolare n. 18 del 18 luglio 2012[7]).

In relazione a quanto precede si richiede a codesta spettabile Direzione Generale di voler specificare con cortese urgenza - in considerazione degli immediati e rilevanti effetti che l'interpretazione *de quo* ha sullo *status* di numerosissimi lavoratori in somministrazione dipendenti dalle Agenzie per il

---

[3] Art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018: "*Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché' ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".* Le modifiche introdotte dal legislatore ai contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione, sebbene scritte all'interno dell'art. 2 del Decreto, in realtà si limitano a rinviare alle previsioni dell'art. 1, comma 1, DL che, pertanto, può considerarsi la norma sostanziale applicabile anche con riferimento ai contratti di lavoro a termine a scopo di somministrazione.

[4] Norma introdotta dall'art. 1, comma 40, lett. b), L. 24 dicembre 2007, n. 247, che novellò con il comma 4-bis l'art. 5, D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

[5] In questo caso sebbene la L. n. 247/2007 fosse entrata in vigore il 1 gennaio 2008, il Legislatore ebbe cura di precisare nel comma 43 dello stesso art. 1 che "*in fase di prima applicazione il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data*". Conseguentemente le disposizioni di cui all'art. 5, comma 4-bis, D. lgs. n. 368/2001 (con le stesse modalità oggi recepite dall'art. 19, comma 2) decorsero dal 1° aprile 2009.

[6] Art. 1, comma 9, lett. i): "i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato".

[7] "*i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini dell'indicato limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012* (data di entrata in vigore della Legge)"

lavoro nostre Associate - la decorrenza del limite di durata in esame alla luce delle considerazioni suesposte.

Soluzione interpretativa proposta dall'Istante Il punto 2.1 della Circolare n. 17/2018, che dispone che ai fini del computo dei 24 mesi si debba "*tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma*" (quinto periodo del punto 2.1), va correttamente definito in conformità alla linea interpretativa seguita nella Circolare, e quindi nel senso che tale conteggio va riferito **al medesimo utilizzatore.**

Ciò in quanto l'utilizzatore deve conteggiare nel limite dei 24 mesi di cui all'art. 19, comma 2, con il singolo lavoratore "*sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine"* (terzo periodo del punto 2.1), stipulati a decorrere dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della modifica introdotta dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012), che ha ricompreso in tale limite i periodi di somministrazione a tempo determinato tra le medesime "parti" (utilizzatore e lavoratore somministrato).

Raggiunto tale limite è sempre *"il datore di lavoro* [rectius "l'utilizzatore"] [che] *non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore…"* (quarto periodo del punto2.1).

Tale interpretazione, oltre che coerente con l'impianto della norma, evita il determinarsi di situazioni potenzialmente penalizzanti per i lavoratori in quanto, in linea teorica, ad un lavoratore che avesse lavorato tramite agenzia per un utilizzatore in passato (anche lontano nel tempo) sarebbe inibito un nuovo impiego presso un diverso utilizzatore avendo raggiunto il periodo massimo di impiego dei 24 mesi, con evidente danno per il singolo e per la comunità sociale ed economica nel suo complesso.

Si conferma inoltre che l'indicazione circa la nuova applicazione del limite dei 24 mesi, ex art. 19, comma 2, anche al somministratore **non possa che riferirsi ai contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione stipulati successivamente all'entrata in vigore del Decreto,** e cioè a decorrere dal 14 luglio 2018.

In aggiunta a ciò, richiamando espressamente i soli "rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione", con il periodo in esame viene consolidato il principio secondo cui non si computano nel limite dei 24 mesi in capo all'utilizzatore i periodi di missione a tempo determinato eseguiti dai lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore[8].

Roma, li 5 novembre 2018

Firma legale rappresentante

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante e presentata all'ufficio competente, unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore. Per far sì che la richiesta sia valida il documento deve riportare sia il nome che la firma del richiedente, tuttavia, per velocizzare la pratica, è possibile inviare il modulo non firmato salvo poi rimandarlo completo di firma.
Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.

[8] In tal senso anche la richiamata Circolare n. 17/2018, par. 2: "(…) *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*".