

Emerge che la previsione di cui all'art. 2, comma 28, legge n. 92/2012 nella parte in cui prevede l'addizionale dello 0,5% ai rinnovi, non possa trovare applicazione alla fattispecie del contratto intermittente a tempo determinato, per mancanza di previsione legislativa e impossibilità di applicazione analogica. Parimenti, tale addizionale dello 0,5% non potrà trovare applicazione in tutte quelle fattispecie escluse "ex lege" dalla normativa del tempo determinato, la cui estensione non sia altrimenti prevista.

Al riguardo, si sottolinea che, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2015, sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato, di cui al Capo III del D.Lgs. citato, i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi.

2. ALTERNANZA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E CONTRATTO A TERMINE

Come noto l'articolo 2 del decreto legge n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018, modificando l'articolo 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, ha esteso al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato.

In particolare, a seguito delle novità introdotte, il primo periodo del comma 2 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore sia soggetto alla disciplina di cui al Capo III del D.Lgs. n. 81/2015, con espressa esclusione delle disposizioni di cui agli articoli:

- art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015;
- art. 23 D.Lgs. n. 81/2015;
- art. 24 D.Lgs. n. 81/2015.

In merito a tale tematica il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, ha precisato come il limite temporale di 24 mesi, efficace tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo di contratti di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento al rapporto che il lavoratore ha avuto con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

In ragione delle predette disposizioni, così come peraltro confermato dalle indicazioni introdotte a titolo esemplificativo dalla circolare ministeriale, si

ritiene che l'obbligo di sottostare ai dettami di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, in riferimento alla somministrazione di lavoratori a termine, sorga non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria. Parimenti le cd. causali dovranno essere indicate nel caso in cui l'utilizzatore decida, viceversa, di assumere direttamente alle proprie dipendenze, con un contratto a tempo determinato, il medesimo lavoratore che abbia già svolto in azienda un precedente periodo di missione in somministrazione a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Fatte tali premesse, è necessario ricordare che l'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 dispone che il contributo addizionale NASpI è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato. Al riguardo, il Ministero del Lavoro nella circolare n. 17/2018 ha chiarito che *"[...] al primo rinnovo del contratto a tempo determinato la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi"*.

Pertanto, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,5% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale. La predetta misura varrà anche qualora si riscontri un'alternanza tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a termine, tra i medesimi datore di lavoro e lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

AREA NORMATIVA

a cura di
Simone Cagliano
Luca De Compadri
Pasquale Staropoli