

**«DECRETO LAVORO» E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO
MODIFICATA LA NORMATIVA CHE NE LIMITA IL RICORSO**

La legge (di conversione) n. 85/2023, vigente dal 4 luglio u.s., ha inserito l'art. 24, c. 1-quater, al d.l. n. 48/2023 - il testo "coordinato" del decreto è pubblicato in questa sezione SINDACALE E PREVIDENZIALE del Notiziario - e modificato la disciplina relativa al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 31, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^[1] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2023), che così dispone: 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."**

Per effetto della novella normativa efficace, si ripete, dal 4 luglio 2023:

- 1) salva diversa previsione da parte della contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore, dal computo del limite del 20% sono esclusi i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato;
- 2) è **"in ogni caso"** esente da limiti quantitativi la somministrazione di lavoratori:
 - di cui all'art. 8, c. 2, della l. n. 223/1991 ("Collocamento dei lavoratori in mobilità", abrogato dal d.lgs. n. 148/2015);
 - disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, come individuati con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali 17/10/2017 ^[2].

^[1] Art. 31, c. 1, d.lgs. n. 81/2015

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

In vigore fino al 3/7/2023	Vigente dal 4/7/2023 (in neretto le novità rispetto al testo precedente)
1. 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. 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.	1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato , 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. 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. È in

<p>Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. 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 disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025.</p>	<p><i>ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</i></p> <p>Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. 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 disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025.</p>
---	--

^[2] Art. 1 del d.m. 17/10/2017

1. In conformità a quanto disposto dall'articolo 2, numero 4), lettere da a) a g), e numero 99), lettere a) e b), del Regolamento (UE) n. 651/2014 e ai fini di quanto previsto dall'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si definiscono:

1) **“lavoratori svantaggiati”**: coloro che soddisfano una delle seguenti condizioni:

a) “non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi” ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

b) “avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni”;

c) “non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito” ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di due anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a);

d) “aver superato i 50 anni di età” ovvero coloro che hanno compiuto 50 anni di età;

e) “essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico” ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e che sostengono da soli il nucleo familiare in quanto hanno una o più persone a carico ai sensi dell'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

f) “essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato” ovvero coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, annualmente individuati dal decreto emanato ai sensi dell'articolo unico del decreto 16 aprile 2013, attuativo dell'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e che appartengono al genere sottorappresentato ;

g) “appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile” ovvero coloro che appartengono alle minoranze linguistiche storicamente insediate sul

territorio italiano ai sensi della legge 15 dicembre 1999, n. 482 e a quelle minoranze che risultino ufficialmente riconosciute in Italia sulla base di specifici provvedimenti e che dimostrino la necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche e professionali o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile;

2) “**lavoratori molto svantaggiati**”: qualunque lavoratore che rientra in una delle seguenti categorie:

a) è privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a);

b) è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a), e appartiene a una delle categorie di cui al numero 1), lettere da b) a g).