



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

## **La somministrazione di lavoratori a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali**

**di Arturo Ursitti\***

Con la [nota n. 716 del 26 aprile 2023](#), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha confermato l'applicazione alla somministrazione di lavoro a tempo determinato delle norme “*derogatorie*” previste per i lavoratori stagionali. Questa conclusione, per come argomentata nella nota, merita tuttavia una precisazione.

La nota in parola, innanzitutto, è stata pubblicata dall'INL in risposta ad un quesito posto da Assosomm - Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro: può un'agenzia di somministrazione «*somministrare lavoratori per attività stagionali con le specifiche deroghe previste dal Capo III del Testo unico dei contratti (D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.) ed in ossequio all'art. 52 del CCNL di settore vigente*»?

Il riferimento contenuto nel quesito è al Capo del D.Lgs. n. 81/2015 che disciplina i contratti di lavoro a tempo determinato e che include alcune norme derogatorie in favore dei lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali. In particolare, sono derogati i limiti relativi alla durata massima complessiva, all'obbligo di causale per proroghe e rinnovi, al c.d. “*stop & go*”, al numero massimo di contratti a termine rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato.

Come evidenziato nella nota, il predetto Capo III si applica interamente alla somministrazione di lavoro a termine, tranne che per lo “*stop & go*”, il limite quantitativo (art. 23) e il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Nell'ambito del D.Lgs. n. 81/2015, si veda ancora, sono attività stagionali quelle incluse nell'elenco del D.P.R. n. 1525/1963 (in mancanza dell'apposito Decreto del Ministero del Lavoro) e quelle individuate dai contratti collettivi applicati.

La norma contrattual-collettiva richiamata nel quesito di Assosomm – ovvero l'art. 52 del CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro – rinvia, oltre che al già menzionato Decreto del Presidente della Repubblica, alle attività definite stagionali dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

---

\* Avvocato del Foro di Milano

Ebbene, tutto ciò considerato, in altre parole il quesito posto all'INL è il seguente: le deroghe alla disciplina del contratto a termine previste per i lavoratori stagionali sono applicabili ai lavoratori assunti a tempo determinato dall'agenzia di somministrazione e inviati in missione per lo svolgimento di attività stagionali, come definite dal CCNL dell'utilizzatore?

La risposta, ferme le premesse rilevate nella nota (norme non applicabili alla somministrazione a termine, contratti collettivi rilevanti), è affermativa.

Peraltro, rispetto ai concetti espressi dell'Ispettorato, è doveroso apportare una precisazione, al fine di non cadere in valutazioni errate in fase di applicazione.

In particolare, l'INL prima afferma che: *«Per quanto concerne dunque eventuali deroghe previste in favore delle attività stagionali – e più in particolare per quanto concerne le c.d. deroghe numeriche – le stesse devono trovare la propria fonte nell'ambito della contrattazione collettiva di riferimento, in assenza della quale troverà applicazione l'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale “salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato”».*

Quindi, conclude: *«Ne consegue che è proprio il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione. Ciò appare peraltro confermato dall'art. 52 del CCNL indicato dall'istante».*

Da quanto si legge, sembra potersi quindi affermare che il limite quantitativo dei lavoratori somministrati a tempo determinato, ai sensi dell'art. 31 D.Lgs. n. 81/2015, sia derogabile in caso di assunzione di lavoratori stagionali (come individuati dal CCNL dell'utilizzatore), ossia che tali lavoratori siano esenti dal limite.

Così non è.

Il limite quantitativo in parola, infatti, è sì derogabile dal CCNL dell'utilizzatore, ma con riferimento alla percentuale massima di somministrati rispetto al numero degli assunti a tempo indeterminato: il CCNL, in sostanza, può modificare il numero percentuale di legge (30%). Sono esclusi dal limite percentuale, *in toto*, lavoratori in mobilità, svantaggiati e molto svantaggiati, disoccupati; non i lavoratori stagionali.

Diversamente, il limite quantitativo per i contratti a termine “*diretti*”, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015, non si applica ai lavoratori stagionali, i quali sono esenti, ma a ben vedere neanche alle agenzie di somministrazione, essendo tale norma esclusa dalla disciplina del Capo III applicabile alla somministrazione a tempo determinato, come peraltro ricordato dall'INL nella nota (*«occorre anzitutto ricordare la specifica previsione di cui all'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale “in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle*

*disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24”, attinenti alla disciplina del c.d. stop and go, al numero complessivo di contratti a termine e ai diritti di precedenza»).*

In definitiva, un'agenzia di somministrazione, nell'ambito di un'assunzione a tempo determinato a scopo di somministrazione, può sfruttare le deroghe previste per i lavoratori stagionali – assumendo lavoratori da inviare in missione per le attività stagionali definite dal CCNL dell'utilizzatore – a condizione però che siano disposte da norme (non solo derogabili per gli stagionali ma) innanzitutto applicabili alla somministrazione a termine.

Pertanto, attenzione: i lavoratori stagionali assunti a scopo di somministrazione a termine non sono esenti dal limite quantitativo *ex art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015*.