

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

LA SOMMINISTRAZIONE: IDEALE (?) DI FLEXSECURITY

- LA SOMMINISTRAZIONE È (I) UN CONTRATTO COMMERCIALE
(II) UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

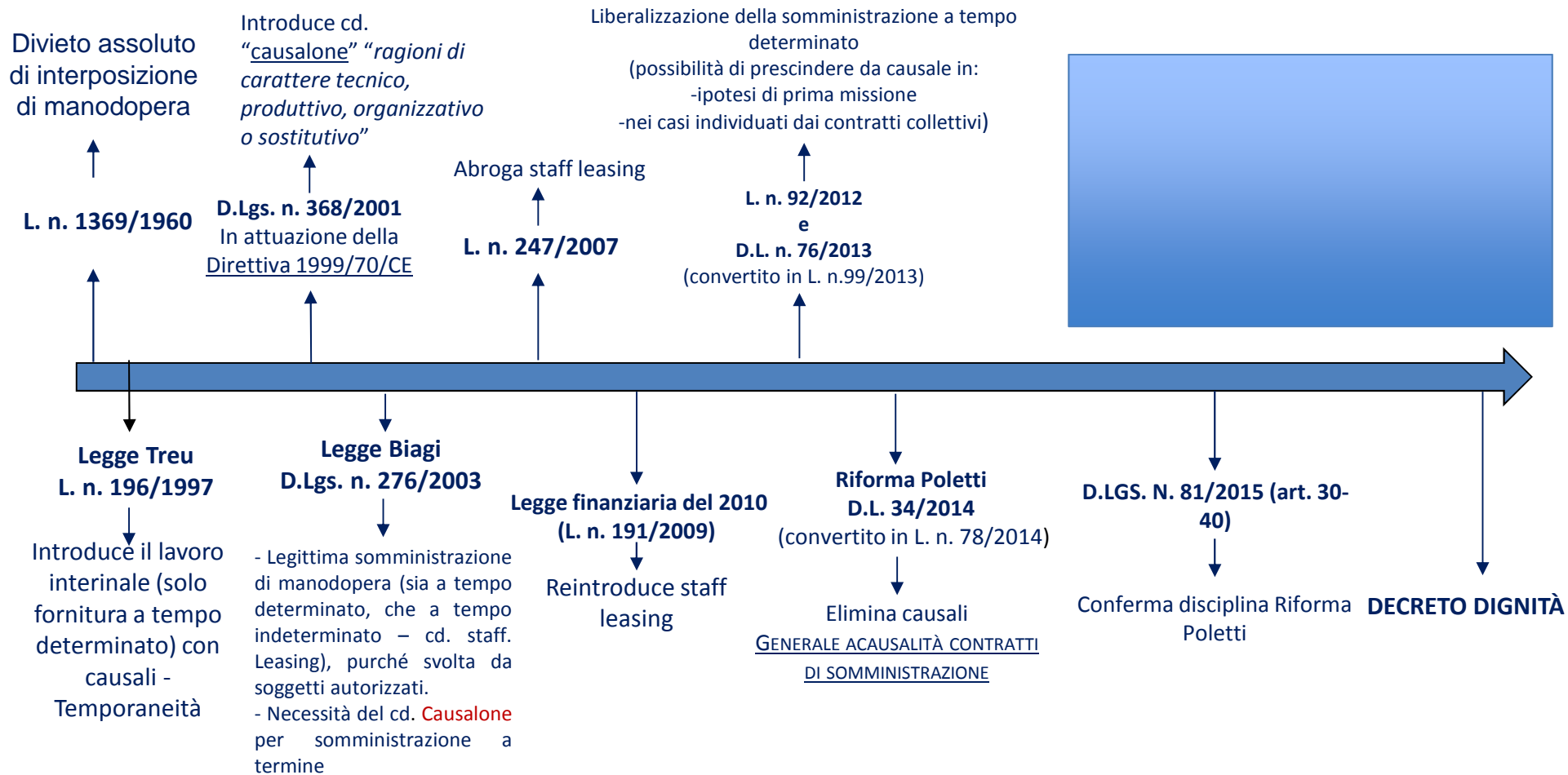


Risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alle necessità di conciliare vita privata e vita professionale dei lavoratori dipendenti.

La sua funzione è creare posti di lavoro, inserire i soggetti nel mercato del lavoro



Cfr Direttiva 2008/104/CE → creazione del nuovo “lavoratore” ovvero colui che sarà in grado di “adattarsi”



DEFINIZIONE

(art. 30 D.Lgs.81/2015)

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO (art. 34 comma 2 D.Lgs.81/2015)

- In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro e' determinata l'indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- **2. 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. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro puo' in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.1**
- 3. Il lavoratore somministrato non e' computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato e' computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
- 4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

REGOLA GENERALE: IN CASO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO IL RAPPORTO DI LAVORO TRA SOMMINISTRATORE E LAVORATORE È SOGGETTO ALLA DISCIPLINA ORDINARIA DEL LAVORO A TERMINE

ANTE DECRETO	POST LEGGE DI CONVERSIONE
<p><i>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli <u>artt. 19, co. 1, 2 e 3, 21, 23 e 24.</u></i></p> <p><i>Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore</i></p>	<p><i>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 <u>articoli 21, comma 2, 23 e 24.</u></i></p> <p><i>Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore</i></p>



Quindi la riforma ha espressamente dichiarato **applicabili al contratto di lavoro somministrato a termine le previsioni di cui all'art. 19 D.Lgs. n. 81/2015**, (apposizione termine e durata massima) e **all'art. 21, commi 01 e 1 D.Lgs. n. 81/2015** (proroghe e rinnovi).

ESCLUSIONI:

Al contratto di lavoro somministrato a termine NON si applicano:

- *Limite del 20% di lavoratori a termine (art. 23 D.Lgs. n. 81/2015)*
 - ***vale però il limite quantitativo del 30% previsto all'art. 31, comma 2 D.Lgs. n. 81/2015 (con alcune esclusioni disoccupati in Naspi, lav . svantaggiati ecc.) inteso come sommatoria di contratti a termine e contratti di somministrazione a termine***

NB : prima non c'era alcun limite percentuale

- *Diritto di precedenza (art. 24 D.Lgs. n. 81/2015)*
- *Stop and go (art. 22 D.Lgs. n. 81/2015)*

TUTTAVIA:

Art. 2, comma 1-ter L. n. 96/2018:

➤ Le «condizioni» di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, **si applicano esclusivamente all'utilizzatore**

➤ Da questa regola si possono ricavare inoltre, in via interpretativa, le seguenti indicazioni:

- ✓ In caso di invio in missione presso diverso utilizzatore, il nuovo contratto non si considera rinnovo e quindi non richiede causale
- ✓ Il calcolo dei 12 mesi ai fini della durata massima e della causale delle proroghe tiene conto solo dei periodi presso lo stesso utilizzatore

<i>ARGOMENTO</i>	<i>CONTRATTO DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE</i>	<i>CONTRATTO A TERMINE</i>
PROROGHE e DURATA	6 possibili proroghe per ciascun contratto Durata massima del singolo contratto e del complessivo rapporto pari a 24 mesi, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi	4 possibili proroghe nell'arco dei 24 mesi di durata max del rapporto con il lavoratore (non per ciascun contratto) Durata massima del singolo contratto e del complessivo rapporto pari a 24 mesi, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi
STOP & GO	Nessun obbligo di STOP & GO	Obbligo di rispettare STOP & GO DI 10/20 GG a seconda della durata \leq > 6 mesi
LIMITI DI CONTINGENTAMENTO rispetto ai lavoratori a TInd l'1 gennaio	30% complessivo con contratto a tempo determinato (per il quale in ogni caso vale il tetto max 20%), salve diverse disposizioni dei contratti collettivi.	20% massimo, salve diverse disposizioni dei contratti collettivi.
DEROGHE AI LIMITI DI CONTINGENTAMENTO	Maggior numero di ipotesi escluse dal computo (attraverso inserimento di speciali categorie di lavoratori)	Minor numero di ipotesi escluse dal computo
DIRITTO DI PRECEDENZA	Non si applica	Si applica
CAUSALE SUI CONTRATTI	Necessaria se il contratto supera 12 mesi (anche per effetto di proroga) o in caso di rinnovo No in caso di assunzione del lavoratore a TInd No in caso di attività stagionale	Necessaria se il contratto supera 12 mesi (anche per effetto di proroga) o in caso di rinnovo No in caso di attività stagionale

GLI ELEMENTI DI DIFFERENZA TRA CONTRATTI DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI A TERMINE

• **COME OVVIARE ALLA RIGIDITÀ DELLA ATTUALE NORMATIVA?**

Art. 8 D.L. n. 138/2011, convertito in L. n. 148/2011

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati (...).

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

(...)

c) ai contratti a termine, (...) e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

(...)

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ. FINALITÀ.

Le intese ai sensi dell'art. 8 D.L. n. 138/2011 sono finalizzate a garantire:
maggiore occupazione *(es. impegno ad effettuare nuove assunzioni)*

- qualità dei contratti di lavoro *(es. trasformazione di contratti «precari» in contratti a tempo indeterminato)*
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori *(es. obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori)*
- emersione dal lavoro irregolare
- incrementi di competitività e di salario *(es. maggiorazioni retributive o aumenti di produttività)*
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali *(es. sospensione del rapporto di lavoro, soppressione di elementi salariali accessori)*
- investimenti
- avvio di nuove attività *(cd. Start up, apertura punto vendita, lancio nuovo prodotto o servizio etc.).*

I nostri uffici

LABLAW STUDIO LEGALE FAILLA ROTONDI & PARTNERS

Ufficio di Milano

Corso Europa, 22
20122 Milano

Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

Ufficio di Roma

Via Delle Tre Madonne, 8
00197 Roma

Tel: +39 06 80 73 201
Fax: +39 06 80 88 208

Ufficio di Genova

Via Fiasella, 3 Int. 17
16121 Genova

Tel. +39 010 58 72 78
Fax. +39 010 59 45 08

Ufficio di Padova

Piazza Alcide De Gasperi, 47
35122 Padova

Tel. +39 049 66 17 46
Fax. +39 049 65 83 92

Contatti:

Avv. Stefano Torchio
s.torchio@lablaw.com
www.lablaw.com

Ufficio di Napoli

Via Del Parco Margherita, 23
80122 Napoli

Tel: +39 081 25 12 3546
Fax: +39 081 40 90 22

Ufficio di Pescara

Strada Comunale Piana, 3
65129 Pescara

Tel. +39 085 54 024
Fax. +39 085 43 17 582

Ufficio di Bari

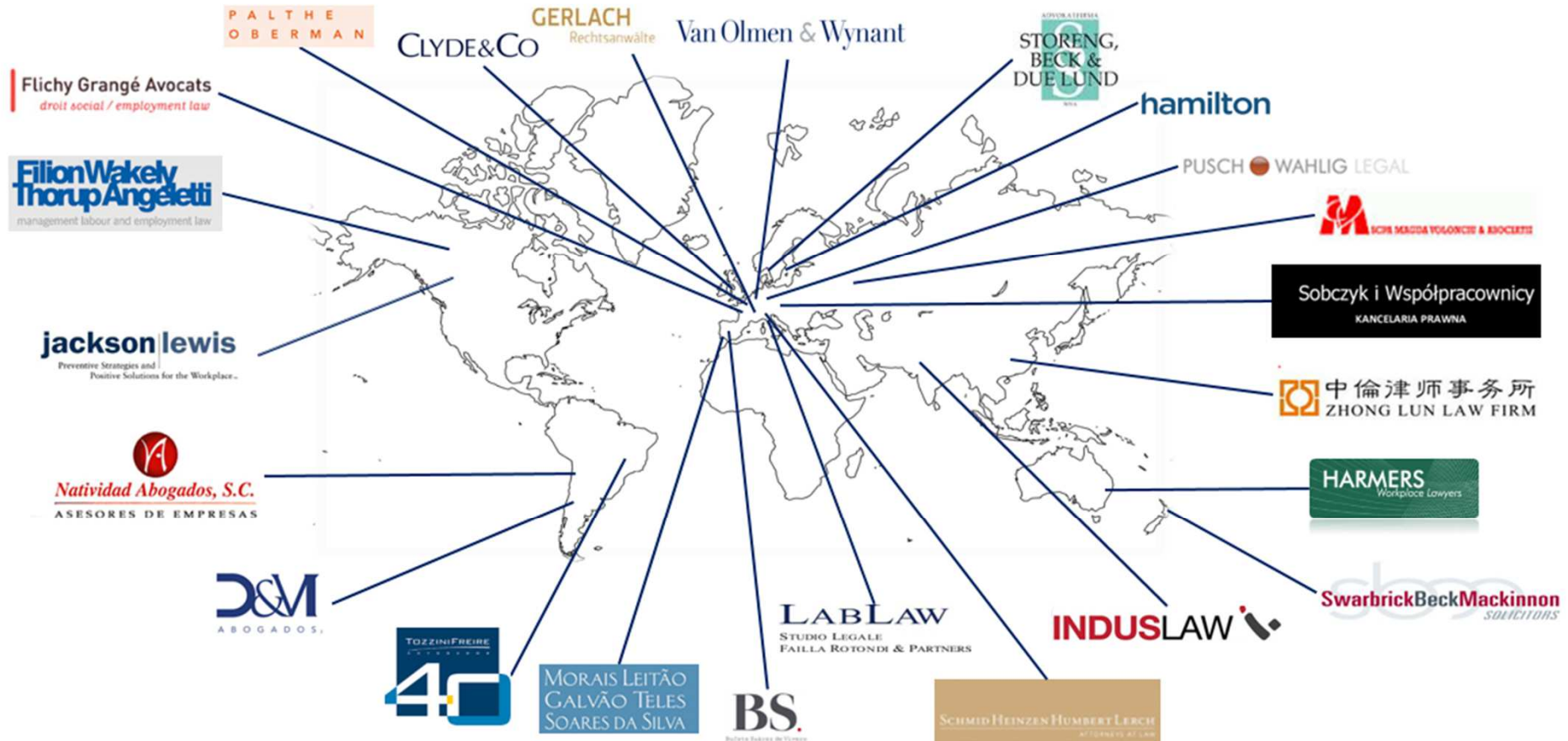
Corso Vittorio Emanuele II, 30
70128 Bari

Tel: +39 0883 40 37 72
Fax: +39 0883 48 13 72

THE ALLIANCE (<http://leglobal.org/>)

GLOBAL EMPLOYMENT AND LABOUR LAW

LABLAW
STUDIO LEGALE
FAILLA ROTONDI & PARTNERS



© Riproduzione riservata

Proud member of
L&E GLOBAL
an alliance of employers' counsel worldwide

