

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



LE REGOLE PER LA SOMMINISTRAZIONE

Avv. Francesco Rotondi

Founding Partner LABLAW Studio Legale

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



I DATI



Nel dicembre 2013 la quota degli occupati in somministrazione rispetto al totale degli occupati è del 1,28% (nel dicembre 2012 era del 1,19%).

Fonte: Ebitemp Nota congiunturale mensile febbraio 2014



COS'È LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- Contratto avente ad oggetto la **fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a tempo termine** (art. 2 D.Lgs. n. 24/2012)
- Coinvolgimento nel rapporto di 3 soggetti distinti: il **lavoratore**, l'**Agenzia di somministrazione** e l'**utilizzatore**
- **2 distinti rapporti contrattuali**: uno diretto alla gestione del rapporto di lavoro tra lavoratore e agenzia di somministrazione e l'altro, di natura commerciale, tra agenzia di somministrazione e impresa utilizzatrice
- La somministrazione di lavoro, come **contratto commerciale**, può essere conclusa **a tempo determinato e a tempo indeterminato**. Se conclusa a tempo indeterminato, è ammessa dalla legge solo con riferimento a determinate e specifiche attività
- Il rapporto di lavoro tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore può essere concluso a tempo determinato o a tempo indeterminato



FUNZIONE ECONOMICO/SOCIALE DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

- Schema tramite il quale una impresa decide di acquisire, in modo tendenzialmente stabile, una parte della forza lavoro, necessaria per la propria attività produttiva, **senza contestualmente assumere la veste di datore di lavoro e dunque la titolarità del relativo contratto** mediante l'impiego di lavoratori somministrati da soggetti che hanno i caratteri della imprenditorialità (agenzie per il lavoro)
- Tali lavoratori sono avviati presso l'utilizzatore per essere diretti dall'utilizzatore e inseriti stabilmente nella sua organizzazione aziendale;
- Appalto/esternalizzazione della funzione del reclutamento e gestione delle risorse umane necessarie all'impresa
- La capacità imprenditoriale del fornitore (Agenzia) si manifesta nella fase "preparatoria" della prestazione (ricerca, selezione e formazione dei lavoratori avviati).



Art. 20 D. Lgs. 276/2003 Condizioni di liceità

Somministrazione di lavoro



fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20

c. 1: *Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato **utilizzatore**, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato **somministratore**, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.*

c. 2: *Per tutta la durata della **missione** i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.*



LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (*staff leasing*)

Art. 20, c. 3 D. Lgs. 276/2003

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è **ammessa**:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative ;**
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.*
- i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato (art. 46 bis DL n. 83/2012 conv. in l. n. 134/2012)".**



SINTESI: LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (ART. 20 COMMA 3 D.LGS. 276/2003)

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è consentita:

- a) nei casi previsti dall'art. 20, comma 3 (lett. a/h) D. Lgs 276/03;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato → l'assunzione in apprendistato professionalizzante è consentita solo nei casi di somministrazione a tempo indeterminato (art. 2, c. 3 D.Lgs. 167/2011 e art. 26 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro rinnovato il 27 febbraio 2014).

Ed inoltre:

- a) In tutti i settori produttivi per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità ex art. 8, comma 2 L. 223/91 (*Legge Finanziaria 2010 – L. n. 191/2009: art. 20, c. 5bis D.Lgs. 276/2003*)
- b) Negli ulteriori casi individuati dai contratti cd. di prossimità anche in deroga alla legge ed al ccnl (art. 8 DL. 138/2011)



LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO: LA GIURISPRUDENZA

Con riferimento alle **condizioni di ammissibilità** dell'istituto dello *staff leasing*:

1. Il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato è **ammesso solo ove le attività espressamente indicate dalla legge costituiscano delle attività accessorie rispetto a quella svolta in via principale dall'impresa utilizzatrice** (Trib. Torino 26 luglio 2010 n. 2246 e 20 luglio 2010 n. 2130);
2. Alla somministrazione a tempo indeterminato **si può ricorrere anche ove tali attività coincidano con l'oggetto sociale o con l'attività principale dell'impresa utilizzatrice, c.d. core business** (Trib. Torino 11 febbraio 2010 n. 604; 8 marzo 2010 n. 1014 e 3 luglio 2010 n. 1014).

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO Art. 20, c. 4 D. Lgs. 276/2003

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato é affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. (comma così sostituito dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)



Abrogazione della causale giustificatrice = liberalizzazione della acausalità

“4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato é ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”. (ABROGATO dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)

“5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. (comma aggiunto dal D.Lgs. n. 24/2012) ABROGATO dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)



LE PERCENTUALI DI UTILIZZO NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato é affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368'. (Art. 20, comma 4, D.LGS. N. 276/2003 così sostituito dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)

La percentuale di utilizzo della somministrazione resta fissata dai CCNL dell'utilizzatore

I limiti quantitativi non si applicano:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni (art. 10, c. 7 D.Lgs. 368/2001);
- quando il lavoratore somministrato sia un disoccupato o un soggetto percettore di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi, oppure rientri nelle categorie di soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" previste dalla normativa europea (art. 20, c. 5 ter D.Lgs. 276/2003).



DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO art. 22 D.LGS. N. 276/2003

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5, commi 3 e seguenti. 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 prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.



(...) il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi. (art. 47 CCNL agenzie somministrazione rinnovato il 27 febbraio 2014)

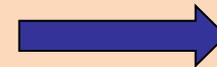
Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro part time **(c. 3 bis)**



IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO D.Lgs. 368/2001

Il DL 34/2014 con le correzioni approvate dal Governo ha affermato che al D.Lgs. 368/2001 sono apportate delle modificazioni:

*“considerata la perdurante crisi occupazionale e l’incertezza dell’attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell’adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la **previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente** e salva l’attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro, vista la direttiva comunitaria 1999/70/Ce”*





IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO D.Lgs. 368/2001

Art. 1 Apposizione del termine

01. *Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.*

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (...). **(comma così sostituito dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)**



Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (21 marzo 2014). Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dal presente decreto (ossia gli effetti della versione originaria del D.L. n. 34/2014 nei giorni antecedenti la legge di conversione). (art. 2bis, c. 1, DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)

I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca di ricerca al quale si riferiscono (art. 10, c. 5bis aggiunto dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)



LE PERCENTUALI DI UTILIZZO DEL CONTRATTO A TERMINE

Art. 1, c. 1 D.Lgs. 368/2001 con le modifiche del DL 34/2014 approvate dal Governo

(...) Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.



Tale limite percentuale non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa (art. 10, c. 5-bis D.lgs. 368/2001 - comma aggiunto dalle modifiche del DL 34/2014 approvate dal Governo).



SUPERAMENTO DEI LIMITI PERCENTUALI: CONSEGUENZE

Per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa (art. 5, c. 4-septies D.Lgs. 368/2001 aggiunto dal DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo):

- **pari al 20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore ad un solo lavoratore;
- **pari al 50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore ad un solo lavoratore;

I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni cui ai limiti percentuali sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione. (c. 4octies)

Tale sanzione non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'art. 1, c. 1 del D.Lgs 368/2001 come modificato dal c. 1, lett. a) n. 1 del presente articolo (art. 1, c. 2ter del DL 34/2014 con le modifiche approvate dal Governo)





DISPOSIZIONI TRANSITORIE DEL DL 34/2014 CON LE MODIFICAZIONI APPORTATE DAL GOVERNO (art. 2bis)

- 1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 ... **si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.***
- 2. In sede di prima applicazione del **limite percentuale** di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.*
- 3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che **un contratto collettivo applicabile nell'azienda** disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.*

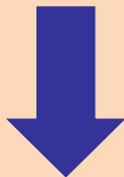




DISPOSIZIONI TRANSITORIE DEL DL 34/2014 CON LE MODIFICAZIONI APPROVATE DALLA CAMERA

1° ipotesi:

datori di lavoro che applicano CCNL che prevedono limiti percentuali diversi



fino alla scadenza, le imprese che si rifanno a CCNL che prevedono limiti e modalità di calcolo diverse potranno continuare ad applicare quanto stabilito collettivamente

2° ipotesi:

datori di lavoro per i quali la pattuizione collettiva non ha stabilito limiti



I datori di lavoro che alla data del 21 marzo 2014 non applicano % di riferimento nel CCNL applicato ma che hanno in corso rapporti di lavoro a termine in percentuale superiore al 20%, saranno tenuti a rientrare nella percentuale legale del 20%, entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario non potranno accedere a nuovi contratti a tempo determinato fino al momento in cui saranno rientrati nei limiti di percentuale.



LA DURATA MASSIMA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE art. 5, c. 4 bis D.LGS. 368/2001

*Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **qualora per lo svolgimento di mansioni equivalenti** il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore **abbia complessivamente superato 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi**, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; **ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato** (comma così sostituito con le modifiche del DL 34/2014 approvate dal Governo)*



QUINDI

il periodo massimo costituisce solo **“un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non – invece - al ricorso alla somministrazione di lavoro.** (v. Circ. Min. lav. n. 18/2012 e Resp. Interp. Min. Lav. n. 32/2012)



LE PROROGHE DEL CONTRATTO A TERMINE

Art. 4 D.Lgs. 368/2001

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

*In questi casi **le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque (5) volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni*** (comma così sostituito dal DL 34/2014 con le modificazioni approvate dal Governo).



Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (21 marzo 2014). Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dal presente decreto (ossia gli effetti della versione originaria del D.L. n. 34/2014 nei giorni antecedenti)". (art. 2bis, c. 1 del DL 34/2014 con le modificazioni approvate dal Governo)

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro" (comma abrogato dal DL 34/2014 con le modificazioni approvate dal Governo)

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



UN CONFRONTO TRA CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



IL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE E LA SOMMINISTRAZIONE: DIFFERENZE

- Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato, ad eccezione di quelli messi a disposizione di un'azienda utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale. È intenzione delle parti considerare la necessità di un analogo accordo relativo al lavoro interinale. (4° comma Preambolo Accordo quadro Dir. 1999/70 Ce sul lavoro a tempo determinato)
- Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo determinato" indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico. (Clausola 3 Accordo quadro Dir. 1999/70 Ce sul lavoro a tempo determinato)
- Nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 le parti firmatarie hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia interinale e hanno deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia interinale nella direttiva sul lavoro a tempo determinato (Considerando 5 Dir. 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale).  V. D.lgs. 2 marzo 2012 n. 24 Attuazione della Dir. 2008/104/ce
- Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato. (Considerando 11 Dir. 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale).
- Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative: a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla [legge 24 giugno 1997, n. 196](#), e successive modificazioni (...) (art. 10, c. 1 D.Lgs. 368/2001)



IL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE E LA SOMMINISTRAZIONE: GIURISPRUDENZA RECENTE

“... La direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato a tale direttiva, devono essere interpretati nel senso che non si applicano né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice” (Corte di Giust. Europea 11 aprile 2013)

“... Deve ritenersi che per escludere che il contratto di lavoro con il fornitore interposto si consideri instaurato con l'utilizzatore interponente a tempo indeterminato, non è sufficiente arrestarsi alla verifica del dato formale del rispetto della contrattazione collettiva quanto al numero delle proroghe consentite, senza verificare l'effettiva persistenza delle esigenze di carattere temporaneo, in modo tanto più penetrante quanto più durevole e ripetuto sia il ricorso a tale fattispecie contrattuale. Ne consegue che, una volta escluso che la disciplina comunitaria in materia di contratti a termine (che non prevede specifiche sanzioni per la loro inosservanza, che sarebbero dunque inapplicabili al diverso caso del lavoro interinale, demandandone la previsione alle legislazioni nazionali) riguardi anche il lavoro interinale, non vi è alcuna preclusione per il giudice nazionale di stabilire l'esatta natura e portata delle obbligazioni nascenti da tale tipo di rapporto evidenziandone l'intrinseca temporaneità con la conseguente configurabilità di ipotesi di contratti in frode alla legge (1344 c.c), allorché la reiterazione costituisca il mezzo, anche attraverso intese, esplicite e implicite, tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice concernenti la medesima persona del prestatore per eludere la regola dell'essenziale temporaneità dell'occasione di lavoro”. (Cass. 6 febbraio 2014 n. 2763)



CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A CONFRONTO

Modifiche al d.lgs. n. 368/2001: acausalità generalizzata

Art. 1, comma 1, come modificato dal d.l. n. 34/2014:

*“E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di **durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”.***

Modifiche al d.lgs. n. 276/2003: acausalità generalizzata

Vengono eliminati dall'art. 20, comma 4, i primi due periodi che prevedevano:

“La somministrazione di lavoro a tempo determinato é ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”.

Art. 20, comma 4, d.lgs. 276/2003 come modificato dal d.l. n. 34/2014:

“La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato é affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”.

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



IL REGIME DELLE PROROGHE A CONFRONTO

Art. 4 D.lgs. n. 368/2001 come modificato dal d.l. n. 34/2014 con le modificazioni approvate dalla Camera:

*“1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi **le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di 5 volte, nell’arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto e’ stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.***

Art. 22, comma 2, d.lgs. 276/2003:

“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 prevista dal contratto collettivo applicato al somministratore”.

Il CCNL (art. 47) per le agenzie di somministrazioni rinnovato il 27 febbraio 2014 prevede che il periodo di assegnazione iniziale possa essere prorogato per 6 volte nell’arco di 36 mesi. (D.Lgs. n. 276/2003)

- ✓ **No vincoli sulla attività del lavoratore**
- ✓ **no giustificazione della proroga**



CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE DOPO IL D.L. 34/2014 CON LE MODIFICAZIONI APPROVATE DAL GOVERNO

- Limite di durata max di ciascun contratto di lavoro pari a 36 mesi
- No reiterazione del contratto oltre 36 mesi per “*mansioni equivalenti*”
- Limite percentuale dei contratti sul 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione
- Termine prorogabile sino a max 5 volte, nell’arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, purchè si riferisca alla “*stessa attività lavorativa*” per la quale il contratto è stato stipulato
- Obbligo di rispettare intervalli di tempo tra differenti contratti (*stop and go*)
- Diritto di precedenza sia per i contratti a tempo determinato che per i rapporti a tempo indeterminato alle donne in congedo per maternità



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE DOPO IL D.L. 34/2014 CON LE MODIFICAZIONI APPROVATE DAL GOVERNO

- Limite di durata max di ciascun contratto di somministrazione pari a 36 mesi
- Reiterazione di più contratti di somministrazione anche oltre il limite dei 36 mesi (art. 5, comma 4-bis del d.lgs. n. 368/2001 e Circ. Min. lav. n. 18/2012 e Risp. Interp. Min. Lav. n. 32/2012)
- Limite percentuali certi e fissati dai CCNL dell'utilizzatore
- La durata della missione è prorogabile sino a 6 volte e non è vincolata alla attività del lavoratore inizialmente fissata
- Nessun obbligo di rispettare intervalli di tempo fra diversi contratti di somministrazione (no *stop and go*)

3° TUTTOLAVORO

IL NUOVO PROGETTO-LAVORO PER LA RIPRESA



GRAZIE

f.rotondi@lablaw.com