

Giugno 2015

Lo scorso 25 giugno 2015 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo n.81/2015** il cui scopo principale è quello di riordinare la normativa che disciplina i diversi contratti di lavoro e la normativa in materia di modifica delle mansioni, il tutto in ossequio a quanto previsto dalla Legge Delega n.183 del 2014 (JOBS ACT).

Il testo di legge è composto da 57 articoli che disciplinano in via quasi esclusiva i seguenti istituti:

Esaminiamo in questa sede il Capo IV articoli dal 30 al 40 relativi alla **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**.

Il D.Lgs.276/2003, che per 12 anni ha costituito la fonte di riferimento per la somministrazione di lavoro, con l'entrata in vigore del D.Lgs.81/2015 ha subito l'abrogazione degli artt.20-28, ma sopravvive sia negli artt.3-7, in materia di sistema autorizzatorio che in altri residuali.

La nuova disciplina non modifica in maniera sostanziale il quadro normativo della Somministrazione di Lavoro (con l'eccezione dello *staff leasing*) ma riesce a fare finalmente chiarezza sulla distinzione tra il contratto commerciale di somministrazione (stipulato tra Agenzia per il Lavoro e Impresa Utilizzatrice) ed il contratto di lavoro in somministrazione (rapporto di lavoro instaurato tra Agenzia per il Lavoro e lavoratore).

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

L'importante novità riguarda **l'acausalità della somministrazione a tempo indeterminato (cd. STAFF LEASING)**. La precedente disciplina prevedeva che Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore potessero stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato solo nelle ipotesi espressamente previste dalla legge (art.20 comma 3 D.Lgs.276/2003), oggi l'art.31 comma 1 del D.Lgs.81/2015 "liberalizza" l'uso di tale strumento limitandolo solamente nella quantità del numero di lavoratori somministrati interessati, i quali non possono superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1°

gennaio dell'anno di stipula del contratto. Tale limite è comunque derogabile dai **contratti collettivi applicati dall'Utilizzatore**, intendendosi, per questi ultimi, i contratti collettivi stipulati a qualsiasi livello, incluso quello aziendale (art.51 D.Lgs.81/2015).

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Quanto invece alla **Somministrazione a tempo determinato**, l'art.31 comma 2, definisce in maniera inequivocabile che gli **unici limiti applicabili sono quantitativi** e sono quelli stabiliti dal **contratto collettivo dell'Utilizzatore**. Trattasi, anche in questo caso, di contratti collettivi di tutti i livelli che possono stabilire o non stabilire i limiti della somministrazione a termine.

Sono comunque previste delle ipotesi di esclusione dai limiti numerici quando l'assunzione a termine riguarda:

- a) lavoratori in mobilità
- b) disoccupati che godono di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi
- c) lavoratori svantaggiati (senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi/soggetti di età compresa tra 15 e 24 anni/senza titolo di studio/adulti che vivono soli con 1 o più perone a carico/soggetti impiegati in settori con disparità uomo-donna superiore del 25% del tasso medio di disparità/soggetti appartenenti a minoranza etnica)
- d) soggetti con più di 50 anni
- e) lavoratori molto svantaggiati.

E' opportuno far presente che le ipotesi sub b), c) ed e) non valgono ad escludere dal computo il lavoratore che venisse assunto direttamente dall'azienda con contratto a termine.

Una ulteriore differenza, rispetto alla precedente normativa, viene ravvisata all'art.32 del D.Lgs.81/2015, nel quale si lasciano intatte le ipotesi in cui è vietato il contratto di somministrazione di lavoro, senza consentire più la possibilità di derogare al divieto, mediante accordo sindacale aziendale, quando presso l'Utilizzatore è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessi lavoratori adibiti alle mansioni indicate nel contratto di somministrazione. Analogamente non è più prevista la deroga in caso di assunzione di lavoratore iscritto alle liste di mobilità.

Stessi divieti e stessa disciplina sono previsti per il contratto a tempo determinato (art.20 D.Lgs.81/2015).

In materia di comparazione tra il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione ed il contratto di lavoro a tempo determinato, viene riproposto il principio in base al quale *il rapporto tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al Capo III (Tempo Determinato artt.19-29) per quanto compatibile*, così come il D.Lgs.276/2003 richiamava il D.Lgs.368/2001 *ove compatibile*.

Pertanto, al contratto a tempo determinato stipulato tra Agenzia per il Lavoro e lavoratore si applica la normativa generale sul tempo determinato, *per quanto compatibile*, ma sono previste importanti eccezioni:

- art.19. apposizione del termine e durata massima: il limite dei 36 mesi, già previsto dal CCNL di settore per il singolo contratto, non opera in caso di successione di più contratti di lavoro con gli stessi soggetti. Come logica conseguenza, non è contemplata la cosiddetta "proroga assistita" prevista per il contratto a tempo determinato (l'ulteriore proroga di 12 mesi, scaduti i 36, da stipularsi presso la DTL).

- Art.21. proroghe e rinnovi: il numero di proroghe consentite al contratto di lavoro è stabilito dal CCNL di categoria - oggi sono 6 a differenza delle 5 previste per il contratto a termine – ed al contratto di lavoro in somministrazione non si applica la disciplina del cd “*stop&go*”.
- Art.23. numero complessivo di contratti a tempo determinato: non si applica il limite quantitativo legale del 20% ma esclusivamente quello previsto, **se previsto**, dal CCNL dell’Utilizzatore.
- Art.24. diritto di precedenza: non è previsto alcun diritto di precedenza del lavoratore somministrato a tempo determinato rispetto alle assunzioni successive alla scadenza del proprio contratto né nei confronti dell’ApL tanto meno nei confronti dell’Utilizzatore.

Una ulteriore novità è introdotta dall’art.34 comma 3 del D.Lgs.81/2015 laddove dispone che in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all’art.3 della L.68/1999.

In materia di comunicazioni verso le organizzazioni sindacali di competenza dell’Utilizzatore, è stata eliminato l’onere di comunicazione preventiva e confermato solo l’obbligo di informativa annuale limitatamente al numero ed alla durata dei contratti di somministrazione conclusi nell’anno ed alla qualifica dei lavoratori interessati.