

LAVORO

Imprese, «interinali»
senza limiti di tempo

Aldo Bottini ▶ pagina 35

Di Poletti. Le modifiche del Parlamento agevolano il lavoro tramite agenzia

Somministrazione a tempo
senza limiti per l'impresaPAGINA A CURA DI
Aldo Bottini

Il limite massimo di durata di 36 mesi non si applica al contratto di **somministrazione a termine** per l'utilizzatore, ossia per l'azienda che usa il lavoratore "somministrato".

È una delle principali novità arrivate con la conversione in legge del «Dl Poletti», che accentua le differenze fra contratto a termine e somministrazione a tempo determinato (quest'ultima è ulteriormente agevolata). In questo campo, il provvedimento segue peraltro la direzione tracciata dalla normativa europea.

La conversione in legge del decreto 34/2014 conferma la scelta di rendere acausale anche la somministrazione a tempo determinato, con la soppressione dei primi due periodi dell'articolo 20, quarto comma, del Dlgs 276/2003. La somministrazione a termine è dunque oggi sempre possibile, salvi naturalmente i divieti di legge, che sono gli stessi del contratto a termine (sostituzione di lavoratori in sciopero, impiego nelle stesse mansioni dei lavoratori licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti, omessa valutazione dei rischi).

La linea dettata dalla Ue

Alcune modifiche al provvedimento introdotte in Parlamento, però, marciano le differenze

fra il contratto a termine e la somministrazione a tempo determinato. Per troppo tempo questi due istituti erano stati accomunati nella regolamentazione dalla legislazione nazionale, quasi si trattasse di tipologie contrattuali sovrapponibili, da trattare allo stesso modo. Dalla normativa europea viene invece un'indicazione diversa. Contratto a termine e somministrazione sono regolati da due diverse direttive (1999/70 il primo, 2008/104 la seconda).

La direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale impone agli Stati membri un riesame dei divieti e delle restrizioni al ricorso al lavoro tramite agenzia, che possono essere giustificati solo da ragioni di interesse generale. Questo perché - si legge nei «considerando» della direttiva - il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche ad alcune necessità dei lavoratori, contribuendo al loro inserimento nel mercato del lavoro.

Un atteggiamento, quindi, tutt'altro che di sfavore da parte del legislatore europeo.

Si tratta di un orientamento confermato da una sentenza della Corte di giustizia europea dell'11 aprile 2013 (causa C-290/12, Della Rocca/Poste italiane Spa), nella quale si afferma che la direttiva 1999/70 sul contratto di lavoro a tempo

determinato non si applica 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 questo lavoratore e l'impresa utilizzatrice.

Le nuove semplificazioni

Le modifiche introdotte nel testo originario del decreto Poletti tengono almeno parzialmente conto dei principi affermati in sede europea. All'articolo 1, comma 1, la soppressione del riferimento all'utilizzatore, autorizza a ritenere non applicabile al contratto commerciale di somministrazione il limite massimo di durata di 36 mesi del singolo contratto.

Ma soprattutto, questa soppressione, unita alla sostituzione, sempre nello stesso comma, dell'espressione «rapporti di lavoro costituiti» con «contratti a tempo determinato stipulati», chiarisce definitivamente che il tetto del 20% non si appli-



Peso: 1-2%,7-32%

ca alla somministrazione.

Un importante intervento chiarificatore sulla somministrazione è poi la riscrittura del comma 4-bis dell'articolo 5 del Dlgs 368/2001. Questa disposizione, in vigore dal 2008, impone un limite di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) alla somma dei contratti a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per mansioni equivalenti. La riforma «Fornero» (legge 92/2012) aveva aggiunto che nel computo dei 36 mesi si doveva tenere conto anche dei periodi di somministrazione. Questo aveva in-

dotto qualche interprete a sostenere che il limite valesse anche per la somministrazione. Un'interpretazione contraria del ministero del Lavoro (circolare 18/2012) era stata criticata e considerata comunque non sufficiente a impedire un'estensione alla somministrazione del limite per sommatoria.



Il comma aggiunto al decreto chiarisce ora che l'inclusione nel computo dei 36 mesi dei periodi di missione aventi a oggetto mansioni equivalenti svolti tra gli stessi soggetti è disposta «ai fini del suddetto computo del periodo massi-

mo di durata del contratto a tempo determinato».

Può quindi considerarsi chiarito che non esiste per legge un limite massimo al numero di missioni che lo stesso lavoratore può svolgere presso lo stesso utilizzatore. Né del resto il limite per sommatoria dei 36 mesi si applica al contratto di lavoro tra il lavoratore somministrato e l'agenzia, in virtù dell'esclusione operata dall'articolo 22 della legge 276/2003 (che rimanda al contratto collettivo).

All'utilizzatore non si applica la durata massima di 36 mesi

Le differenze

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO	CONTRATTO A TERMINE
LA CAUSALE	
 Non serve: per utilizzare un lavoratore con contratto di somministrazione a tempo determinato non c'è più l'obbligo di indicare i motivi dell'apposizione del termine	Non serve: per assumere con contratto a tempo determinato non è più previsto l'obbligo di specificare le motivazioni dell'apposizione del termine
LA DURATA MASSIMA DEL SINGOLO CONTRATTO	
 È illimitata per il contratto commerciale di somministrazione, quello sottoscritto, cioè, tra l'utilizzatore (l'azienda) e il somministratore (l'agenzia per il lavoro)	La durata massima, comprese le proroghe, in numero massimo di cinque, è di 36 mesi
I LIMITI QUANTITATIVI	
 Nessun limite per i somministrati a termine, che non rientrano nel tetto del 20% rispetto all'organico stabile. I limiti possono essere nel Ccnl dell'utilizzatore	I contratti a termine non possono superare il 20% dell'organico stabile al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali
I LIMITI DI DURATA PER SOMMATORIA	
 Nessun limite di legge al numero di missioni che lo stesso lavoratore può svolgere presso lo stesso utilizzatore. Il rapporto del lavoratore con l'agenzia è regolato dal Ccnl delle agenzie	Il tetto per la somma dei contratti a termine di ciascun lavoratore con lo stesso datore è di 36 mesi, salvo diversa previsione dei Ccnl. È possibile arrivare a 48 mesi, con accordo alla Dtl
PROROGHE	
 Valgono solo i limiti previsti dal Ccnl delle agenzie. Oggi il limite è di 6 proroghe nell'arco di 36 mesi	Il contratto a termine può essere prorogato cinque volte nei 36 mesi di durata massima dei rapporti a tempo determinato
L'INTERVALLO MINIMO TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO	
 Non è prevista alcuna pausa tra una missione e quella successiva (il cosiddetto <i>stop and go</i> previsto per i contratti a termine)	Tra un contratto a termine e il successivo deve essere rispettata una pausa di 10 o 20 giorni, in base alla durata del primo contratto
DIRITTO DI PRECEDENZA	
 Per la somministrazione a termine non è previsto alcun diritto di precedenza	Precedenza (da richiamare nel contratto) nelle assunzioni a tempo indeterminato per chi abbia lavorato a termine per più di 6 mesi



Peso: 1-2%,7-32%

