

Michela GRILLO

Schemi di DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Aggiornato a:

- **L. 30 dicembre 2020, n. 178** (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*)
- **Normativa sull'emergenza epidemiologica da COVID-19** (D.L. 22 marzo 2021, n. 41; D.L. 1° aprile 2021, n. 44, L. 1° aprile 2021, n. 46; D.L. 30 aprile 2021, n. 56; L. 6 maggio 2021, n. 61; L. 21 maggio 2021, n. 69; D.L. 25 maggio 2021 n. 73; L. 28 maggio 2021, n. 76; L. 23 luglio 2021, n. 106)
- **D.L. 30 giugno 2021 n. 99** (*Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese*)

e alla più recente giurisprudenza 2020-2021

VIII edizione
2021


Neldiritto
Editore

RIQUADRO DI APPROFONDIMENTO

Cosa si intende per distacco transnazionale?

Il **distacco transnazionale** è disciplinato dal D.Lgs. **72/2000** (emanato in attuazione della direttiva comunitaria n. 71 del 1996) e tutela i **lavoratori distaccati temporaneamente** nel territorio italiano da parte di imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea. Più precisamente, le tutele si applicano: ai lavoratori distaccati presso unità produttiva della **medesima impresa** o presso altra impresa appartenente allo **stesso gruppo**; ai lavoratori distaccati sulla base di un **contratto per la prestazione di servizi** con destinatario operativo in territorio italiano (art. 1).

In caso di distacco, è sancito il principio di **uniformità di trattamento**: al lavoratore distaccato si applicano le **medesime condizioni** di lavoro applicabili ai lavoratori **compatibili** operanti nel luogo del distacco (art. 3, co. 1). Inoltre, è possibile ottenere tutela davanti all'autorità giudiziaria di altro Stato con cui esista una convenzione internazionale in tema di giurisdizione di rapporti di lavoro. In caso di **appalto transnazionale**, invece, al lavoratore distaccato sono garantite le medesime condizioni di lavoro applicate nell'impresa appaltante, unitamente ad un **regime di solidarietà** fra committente ed appaltatore transnazionale, da far valere entro un anno dalla cessazione dell'appalto (art. 3, co.3 e 4).

3. La somministrazione di lavoro.

Fonti normative:

- **D.Lgs. 276/2003** sostituisce il *lavoro temporaneo* previsto dalla L. 196/1997 con la somministrazione di lavoro. La disciplina della somministrazione di lavoro è stata trasfusa, con alcune modifiche, negli **artt. 30-40 del D.Lgs. 81/2015**. **Da ultimo, alcune norme del D.Lgs. n. 81/2015 che disciplinano la somministrazione sono state modificate dal c.d. Decreto Dignità (DL n. 87 del 2018).**

	DIFFERENZE
Lavoro temporaneo ex L. 196/1997	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Con il contratto di fornitura di <i>lavoro temporaneo</i> un'impresa <i>fornitrice</i> pone uno o più lavoratori (c.d. <i>prestatori di lavoro temporaneo</i>), da essa assunti, a disposizione di un'impresa <i>utilizzatrice</i>, per esigenze produttive <i>temporanee</i> ▶ <i>Temporaneità</i> della fornitura
Somministrazione di lavoro ex D.Lgs. 276/2003	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Con la somministrazione di lavoro si realizza una fornitura professionale di manodopera, che può essere <i>a termine</i> o <i>a tempo indeterminato</i> (c.d. <i>staff-leasing</i>) ▶ La fornitura può anche essere <i>a tempo indeterminato</i>
Somministrazione di lavoro ex D.Lgs. 81/2015	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prevede l'art. 30 del D.Lgs. 81/2015 che "<i>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 D.Lgs. 276/2003, 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</i>".

• **3.1. Elementi del rapporto.**

Il rapporto di
somministrazione
di lavoro:

- È un **rapporto triangolare** tra l'*impresa utilizzatrice*, il *prestatore di lavoro* e l'*impresa di somministrazione*, che fornisce alla prima uno o più lavoratori → l'impresa di somministrazione deve essere in possesso di apposita *autorizzazione* alla somministrazione (c.d. **agenzia per il lavoro**).
- Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice, **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 in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti**. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
- La somministrazione **a tempo indeterminato** (c.d. *staff-leasing*) consiste nella fornitura di manodopera a tempo indeterminato, per qualsiasi settore e senza specificazione di causali, come avveniva invece nella vigenza del D.Lgs. 276/2003. Il D.Lgs. 81/2015 ha introdotto dei limiti legali all'utilizzo di lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Nello specifico, **il numero di tali lavoratori non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**. Per le imprese utilizzatrici che iniziano la propria attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si calcola sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È stato introdotto, inoltre, un criterio di arrotondamento, in base al quale il decimale viene arrotondato all'unità superiore nel caso in cui sia pari o superiore a 0,5 → La somministrazione a tempo indeterminato è esclusa per le Pubbliche Amministrazioni (si violerebbe, infatti, la regola dell'accesso per concorso). Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

RIQUADRO DI APPROFONDIMENTO

In cosa si distingue la somministrazione dall'appalto?

Il criterio distintivo è costituito dalla diversità di **oggetto**, un *fare* nell'appalto, un *dare* nella somministrazione. Mentre, infatti, l'appaltatore **produce** le opere o servizi forniti, l'agenzia di somministrazione, al contrario, è un'**intermediaria**, assume cioè i lavoratori, fornendoli poi alle imprese.

• 3.2. Il contratto di somministrazione.

Forma:	<ul style="list-style-type: none"> • È necessaria la forma scritta a pena di nullità. • In mancanza di forma scritta i lavoratori si considerano alle dipendenze dell'utilizzatore. • Gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore. • Il numero dei lavoratori da somministrare. • L'indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate. • La data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione. • Le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento.
Contenuto:	<ul style="list-style-type: none"> • Il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative. • Il D.Lgs. 81/2015 stabilisce, in capo all'utilizzatore, l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

• 3.3. Il contratto di lavoro.

Caratteristiche:	<ul style="list-style-type: none"> • L'agenzia di somministrazione può assumere il lavoratore a tempo indeterminato → il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla ordinaria disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il lavoratore resta a disposizione dell'agenzia e percepisce un'<i>indennità mensile di disponibilità</i> per i periodi in cui non svolge prestazioni lavorative, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore. • L'agenzia può assumere il lavoratore anche a tempo determinato → il contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore somministrato sarà soggetto alla disciplina del <i>lavoro a termine</i> di cui al D.Lgs. n. 81 2015 (artt. da 19 a 29), così come da ultimo modificata dal Decreto Dignità (DL 87/2018), con esclusione, tuttavia, delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Non si applicano, quindi, al contratto di lavoro a termine tra agenzia e lavoratore somministrato: l'obbligo di rispettare gli intervalli in caso di rinnovo del contratto (pari a 10 giorni, se il primo contratto è
------------------	--

Caratteristiche:

inferiore a 6 mesi, o a 20 giorni, se il primo contratto è superiore ai 6 mesi); le norme che prevedono un numero complessivo massimo di contratti a tempo determinato stipulabili; le norme che attribuiscono diritti di precedenza al lavoratore. **Si applicano, invece, alcune delle importanti disposizioni introdotte dal Decreto Dignità e, in particolare, quella che riduce la durata massima da 36 a 24 mesi e quella secondo cui la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato “acausale” possa avvenire solo nel caso in cui il termine non ecceda i 12 mesi. In caso di contratto di durata superiore ai 12 mesi o di rinnovo, il contratto sarà, invece, stipulabile solo al ricorrere delle seguenti condizioni: esigenze temporanee ed oggettive, estranee alla ordinaria attività; ragioni sostitutive; esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività.** Le condizioni di cui sopra si applicano, tuttavia, esclusivamente all'utilizzatore. Con previsione derogatoria rispetto alla disciplina dell'ordinario contratto a termine, l'art. 34, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 81 del 2015 prevede, infine, che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore (il vigente CCNL per le agenzie di somministrazione prevede un numero massimo di 6 proroghe, elevabile ad 8 in alcuni specifici casi).

- Per il contratto di lavoro **non è prescritta alcuna forma**. Qualora, però, questo sia a tempo determinato, **trovano applicazione i requisiti formali previsti dal D.Lgs. 81/2015** (atto scritto contenente il termine di durata e, nei casi previsti dalla legge, la causale).
- Il somministratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro (ovvero all'atto di invio del prestatore presso l'utilizzatore) deve, inoltre, **comunicare per iscritto** al lavoratore: a) le **informazioni** contenute nel **contratto di somministrazione** ai sensi dell'art. 33, co. 1; b) la **data di inizio** e la **durata prevedibile** della missione (art. 33, co. 3).

• **3.4. Titolarità dei poteri datoriali.**

La prestazione lavorativa è svolta “nell’interesse, nonché sotto la direzione e il controllo” dell’impresa utilizzatrice.

	POTERI E DOVERI	REGIME DI SOLIDARIETÀ
Somministratore	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Potere <i>disciplinare</i> ▶ Erogare direttamente il trattamento economico al lavoratore ▶ Versare e sostenere i contributi previdenziali 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Somministratore e utilizzatore sono responsabili in solido</i> per l’effettivo pagamento del trattamento economico al lavoratore e