

**I contratti flessibili:**

**Il contratto a tempo determinato.**

**Il contratto a tempo parziale.**

**La somministrazione**

Bari, 3 aprile 2019

---

Se il MODELLO DI RIFERIMENTO dell'utilizzo del lavoratore è rappresentato dall'art. 2094 c.c. e ss. (Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato), la legislazione del lavoro offre comunque una pluralità di MODELLI CHE SI DISCOSTANO DAL MODELLO DI RIFERIMENTO

L'oggetto della «deviazione» rispetto al modello standard può riguardare:

- la durata del rapporto di lavoro (*contratto a termine*)
  - la durata e l'articolazione temporale della prestazione (*part-time; lavoro intermittente*)
  - la causa del contratto (*apprendistato*)
  - la dissociazione tra datore di lavoro ed utilizzatore della prestazione (*somministrazione*)
-



**LA «FLESSIBILITÀ» QUANTO ALLA DURATA  
DEL RAPPORTO:**

**IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO  
DETERMINATO**

---

Nel Codice civile del 1865, l'art. 1628 prevedeva: «*Nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio **che a tempo** o per una determinata impresa*»

→ **Sfavore nei confronti del contratto di lavoro a tempo indeterminato**

*La ratio era quella di evitare che i rapporti a tempo indeterminato potessero trasformarsi in un vincolo perpetuo similmente ai rapporti di natura servile*

La possibilità per entrambi i contraenti di **recedere liberamente**, salvo l'osservanza dei termini di preavviso, era proprio la conseguenza dello **sfavore** nei confronti dei vincoli «perpetui»

## **Le origini «nobili»**

---

A partire dal Codice civile del 1942, il **CONTRATTO A TERMINE** viene interpretato come:

- **ostacolo** all'interesse alla continuità dell'occupazione
- **privazione delle tutele** garantite al dipendente dal contratto a tempo indeterminato

Ne viene sancita quindi l'eccezionalità (**art. 2097 c.c.**)

Con la **legge n. 230/1962**, arriva una legislazione specifica, ma sempre nel senso della **tassatività** delle ipotesi di utilizzo del contratto a termine, ad esempio

- attività stagionali puntualmente elencate (raccolta e spremitura delle olive; trattura della seta; ecc.)
- sostituzione dei lavoratori assenti per malattia, infortunio maternità
- Impiego di personale artistico o tecnico della produzione di spettacoli

## **Il «cambio di rotta»**

---

- Con la crisi del tradizionale modello di organizzazione fordista, la frammentazione del mercato di massa e la diversificazione della domanda, l'efficienza dell'impresa si realizza attraverso la prontezza di risposta alle mutevoli esigenze dei mercati (*just in time*): **il contratto a termine può essere quindi strumento di flessibilità nella e della organizzazione aziendale**
- Inoltre, un impiego a ridotta proiezione temporale può rivelarsi uno **strumento di riduzione della disoccupazione** permettendo un primo (e non definitivamente vincolante) contatto tra impresa e lavoratore
- Anche a livello europeo, si riconosce «[...] *la necessità di modernizzare l'organizzazione del lavoro attraverso formule flessibili che garantiscano la produttività e la competitività delle imprese*» senza però mettere in discussione che «[...] I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune di rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità di vita dei lavoratori e a migliorarne il rendimento, mentre i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazione e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro che i lavoratori» (**DIR. 99/70/CE** di recepimento dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999)
- **La originale disciplina «rigida» viene resa progressivamente più flessibile.**

## **La progressiva liberalizzazione**

---

- **D.lgs. n. 368/2001** (abrogazione delle singole causali e previsione del cd. «causalone»: «ragioni di carattere produttivo, tecnico, organizzativo, sostitutivo»);
- **L. n. 92/2012** (eliminazione della causalità per il primo contratto a termine);
- **D.l. n. 34/2014 e D.lgs. n. 81/2015** (liberalizzazione del contratto mediante abrogazione della causale; individuazione di limiti temporali e quantitativi);
- **D.l. n. 87/2018 e L. n. 96/2018** (correttivi: reintroduzione parziale della causa; riduzione dei limiti temporali);

## La sequenza dei provvedimenti normativi

---

In generale, il contratto a termine è sottoposto a **tre ordini di vincoli**:

- **Formali** («Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto»; **art. 19, co. 4**)
- **Temporali** («Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi», **art. 19, co. 2**)
- **Quantitativi** («Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione», **art. 23, co. 1**)

## I contenuti delle norme

**[artt. 19-29, D.lgs. n. 81/2015]**

---



## I divieti nel ricorso al contratto a termine (art. 20)

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
  - presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato
  - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine
  - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi
-

A partire dalla riforma del 2018, il contratto a tempo determinato è sottoposto ad un obbligo di giustificazione quando il contratto supera i 12 mesi (anche per effetto della proroga) e in ogni caso di rinnovo; deve trattarsi di:

- a) *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

La giustificazione va sempre specificata per iscritto.

## **La causale specifica (art. 19, co. 1 e 1bis, e art. 21)**

---

# Nello specifico...

*a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori*

**Esigenze di sostituzione:** è la stessa causale che era prevista nella disciplina del 2001

**Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività:**

- ritorna il carattere della **temporaneità**;
  - Le esigenze dovranno essere **oggettivamente riscontrabili**;
  - **Estranee rispetto all'attività ordinaria**, il contratto dev'essere concluso per attività che non rientrino in quelle normalmente svolte dall'azienda. Un parametro può essere anche l'oggetto sociale.
-

*b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

- A differenza che nella lettera a), si è nel campo dell'**attività ordinaria**
  - Anche in questo caso, carattere della **temporaneità**
  - **significativi**: può essere problematico stabilire come debba essere determinato
  - **Non programmabili**: si escludono quindi tutti gli incrementi di attività che hanno una certa cadenza, come i picchi di attività stagionali (es. saldi, festività, ecc.)
-

A partire dal d.l. n. 87/2018 la durata massima del contratto a termine è portata da 36 a **24 mesi** per effetto di

- Un contratto a tempo determinato, singolo o comprensivo di proroghe;
- una successione di contratti conclusi con la stessa azienda per lo svolgimento di mansioni di pari livello

Si fa comunque salva la possibilità di stipulare un contratto di massimo 12 mesi davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro

A questo fanno eccezione i contratti per attività stagionali

# La durata

---

- All'interno dei 24 mesi, il contratto a termine può essere:
  - **Prorogato** (il termine viene modificato nel contratto prima della scadenza) per un massimo di 4 volte;
  - **Rinnovato** (stipulato nuovamente tra le stesse parti) rispettando un termine di attesa temporale per il nuovo contratto (cd. *stop-and-go*) pari a 10 giorni se il contratto scaduto aveva durata fino a 6 mesi, ovvero di 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a 6 mesi;
  - **Proseguito** (liberamente senza necessità di stipulare un nuovo contratto) per un massimo di 30/50 giorni a seconda che il contratto abbia avuto durata inferiore o superiore ai 6 mesi («il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore

## I limiti temporali interni (artt. 21-22)

- «Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed **in proporzione al periodo lavorativo prestato**, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato».

## **La garanzia della parità di trattamento (art. 25)**

---

- In tutti i casi di violazione delle norme in materia di contratto a tempo determinato (es. mancato rispetto della forma scritta, superamento dei 24 mesi, mancato rispetto degli intervalli di tempo nel caso di rinnovo, stipulazione del contratto nelle ipotesi vietate dalla legge), **la sanzione è la conversione del rapporto di lavoro in un rapporto a tempo indeterminato.**
- *Fa eccezione solo la violazione dell'obbligo percentuale di utilizzo (il 20% stabilito dalla legge o il diverso limite previsto dai contratti collettivi) per la quale è invece prevista solo una sanzione (pecuniaria) amministrativa.*

## Le sanzioni

---





**LA «FLESSIBILITÀ» QUANTO ALLA  
ARTICOLAZIONE TEMPORALE:**

**IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

---

Nel lavoro a tempo parziale **la prestazione lavorativa è quantitativamente inferiore a quella dell'orario normale a tempo pieno** determinata dalla legge o dai contratti collettivi, ovvero inferiore a quanto fissato nella

- Fonte legale: 40 ore settimanali
- Fonte negoziale: < 40 ore settimanali

### *La Ratio*

- *soddisfare l'interesse di alcune fasce di lavoratori indisponibili ad un lavoro a tempo pieno (donne; studenti lavoratori)*
- *rispondere alle esigenze di piena occupazione*

# Definizione

---

Nella prassi si usa distinguere tra

## **PART-TIME ORIZZONTALE**

**La riduzione** dell'orario è prevista in relazione al solo **orario normale giornaliero** di lavoro

*Esempio:* 4 ore al giorno per l'intera settimana

## **PART-TIME VERTICALE**

L'**attività lavorativa** è svolta ad orario giornaliero pieno, ma **limitatamente a periodi predeterminati** nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

*Esempio:* 8 ore al giorno per 3 giorni

## **PART-TIME MISTO**

Risulta dalla **combinazione** delle modalità orizzontale e verticale

*Esempio:* 4 ore al giorno per quattro giorni e un quinto giorno ad orario pieno

---

A partire dalla sua introduzione negli anni '80, il part-time è stato più volte regolato passando per

- Direttiva sul tempo parziale 97/81/CE (attuativa dell'Accordo collettivo quadro a livello europeo del 6 giugno 1998)
- D.lgs. n. 61/2000 (e successive modifiche; oggi abrogato)
- **D.lgs. N. 81/2015 (artt. 4-12)**

- ✓ La disciplina legale non stabilisce un numero minimo di ore per il contratto.
- ✓ Il contratto a tempo parziale può anche essere a tempo determinato; in tal caso andranno rispettate anche le regole previste per il c. a termine.

# La disciplina legale

---

## I VINCOLI

### **La forma scritta (*ad probationem*)**

- del contratto
- della riduzione dell'orario
- della collocazione temporale dell'orario

## LE SANZIONI

*...se l'assenza di forma scritta riguarda...*

- l'accordo relativo al part-time
- le clausole di riduzione dell'orario
  - **Sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno**

*...Se l'assenza di forma scritta riguarda...*

- la collocazione temporale dell'orario
    - **Il giudice determina la distribuzione dell'orario di lavoro**
  - contemperando le esigenze del datore di lavoro con quelle del lavoratore (responsabilità familiari) (art. 10, c. 2 d.lgs. 81/2015)
-

## QUESTIONE:

**È riconosciuto al datore di lavoro una ulteriore flessibilizzazione «temporale» del lavoratore ?**

*...Considerando ....*

- la riduzione dell'orario rispetto a quello normale
- la necessità della precisa collocazione temporale della prestazione

*...cioè...*

- variazione in aumento dell'orario di lavoro
  - variazione della collocazione temporale della prestazione
  - Corte cost. n. 210/1992: *«un contratto di lavoro a tempo parziale nel quale sia riconosciuto il potere del datore di lavoro di determinare o variare unilateralmente, a proprio arbitrio, la collocazione temporale della prestazione lavorativa» è in contrasto con l'art. 36, co. 1 (retribuzione proporzionata e sufficiente).*
-

## LA VARIAZIONE UNILATERALE DELL' ORARIO DI LAVORO (art. 6)

### A) LAVORO SUPPLEMENTARE

Variazione «unilaterale» e occasionale in aumento entro il limite delle 40 ore rispetto all'orario concordato tra le parti

#### LIMITI AL POTERE DATORIALE

- **i contratti collettivi** definiscono il numero massimo di ore e le causali per il ricorso al lavoro supplementare
- **in assenza di contratti collettivi** il datore di lavoro può chiedere lo **svolgimento di prestazioni** di lavoro supplementare in misura **non superiore al 25% delle ore** di lavoro settimanali **concordate**
- il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare se prova l'esistenza di esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale

*in ogni caso*

maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto per il lavoro supplementare

Oltre il limite delle 40 ore, il lavoro in più richiesto dal datore prende nome (e regole) del lavoro straordinario.

## B) CLAUSOLE ELASTICHE –

### Variazione «pattuita»

- in aumento entro il limite delle 40 ore; ovvero
- della collocazione temporale della prestazione.

### LIMITI AL POTERE DATORIALE

(con riguardo ad entrambe i tipi di clausole elastiche)

- **rispetto delle previsioni collettive** in materia
  - la variazione deve essere oggetto di uno **specifico patto scritto**
  - **diritto al preavviso di due giorni** da parte del datore di lavoro
  - **diritto a «specifiche compensazioni»** per il sacrificio sofferto (es. maggiorazioni retributive o riposi compensativi)
-



IN MANCANZA DI PREVISIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### LIMITI AL POTERE DATORIALE

- pattuizione per iscritto delle clausole dinanzi alle commissioni di certificazione
- limite all'aumento delle ore  
(25% della normale prestazione annua a tempo parziale)

*in ogni caso*


maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto

**Il lavoratore ha comunque il «diritto al ripensamento» sulla clausola elastica**

- per gravi ragioni di salute del lavoratore, dei familiari
- per ragioni di studio e di formazione

**In ogni caso, il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento**

---

- 
- *Viene riconosciuto un diritto del lavoratore al part-time (art. 8)*  
in caso di
    - lavoratori affetti da patologie oncologiche
    - lavoratrici che optano per il part time in luogo del congedo parentale facoltativo

- *Viene garantito il principio della parità di trattamento (art. 7)*

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile (ovvero inquadrato nello stesso livello ed a tempo pieno) con l'unico limite del «riproporzionamento» in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

---

**LA «FLESSIBILITÀ» QUANTO ALLA  
DISSOCIAZIONE TRA DATORE DI LAVORO E  
UTILIZZATORE DELLA PRESTAZIONE:  
IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

---

# Lavoro somministrato

La somministrazione si caratterizza per una struttura trilaterale:

- a) lavoratore
- b) agenzia di somministrazione
- c) impresa utilizzatrice

Il rapporto quindi è così strutturato su 2 contratti differenti:

- 1) lavoratore + agenzia = **contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato**
  - 2) agenzia + impresa utilizzatrice = **contratto di fornitura**
-

**Impresa  
fornitrice  
(l'Agenzia)**

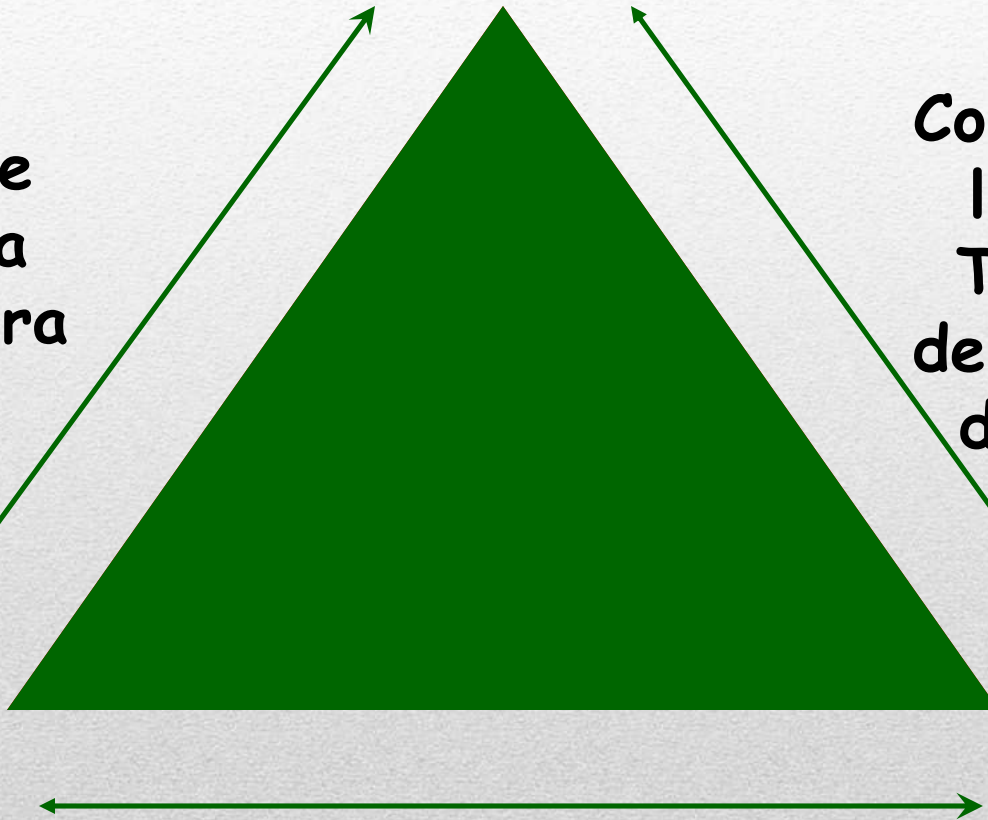
**Contratto  
commerciale  
di fornitura  
di manodopera**

**Contratto di  
lavoro (e  
Titolarità  
del rapporto  
di lavoro)**

**Impresa  
utilizzatrice**

**Lavoratore**

**Effettiva utilizzazione  
della prestazione (missione)**



- Come già richiamato in altre occasioni, il legislatore aveva fissato con la l. n. 1360/1960 il divieto assoluto di interposizione di manodopera, ovvero l'ipotesi nella quale un datore di lavoro si sostituisse formalmente all'effettivo utilizzatore della prestazione
- Il divieto generale è stato da prima «circoscritto» con la **l. n. 196/1997** che ha disciplinato per la prima volta in Italia il *lavoro interinale* e poi abrogato con il **d.lgs. n. 276/2003** che ha disciplinato il *contratto di somministrazione*.
- Il divieto resta tuttavia implicito nel nostro ordinamento, poiché la «dissociazione» datoriale è consentita solo in determinate ipotesi.

**In principio era il divieto  
di interposizione...**

---

- Anche la somministrazione di lavoro ha conosciuto numerosi interventi normativi:
  - **L. n. 196/1997**;
  - **D.lgs. n. 276/2003** (ancora vigente nella parte in cui disciplina le condizioni per lo svolgimento dell'attività professionale di somministrazione);
  - **D.lgs. n. 81/2015** (artt. 30-40), come modificato dal **d.l. n. 87/2018** (convertito nella l. n. 96/2018)

# La disciplina legale

---

# ***Artt. 4-8 D.lg.vo n. 276/2003***

## ***Le nuove agenzie per il lavoro***

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività;
  - b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche [...];
  - c) agenzie di intermediazione;
  - d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
  - e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale
-



# I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo

- La costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) é ammessa anche la forma della società di persone;
  - La sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
  - La disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali
-

(Segue)

- in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale
  - l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali
  - Rispetto del diritto del lavoratore alla determinazione dell'ambito di diffusione dei propri dati (art. 8)
-

# Requisiti aggiuntivi specifici delle agenzie di somministrazione (art. 5)

- Capitale versato non inferiore ad un certo ammontare
  - A garanzia dei crediti retributivi e contributivi: deposito cauzionale presso un Istituto di credito di un certo ammontare per i primi 2 anni e poi fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5% del fatturato dell'anno precedente
-

L'istituto è articolato su **due contratti**:

- contratto di somministrazione tra agenzia ed utilizzatore
- contratto di lavoro subordinato tra agenzia e lavoratore

L'agenzia per il lavoro autorizzata provvede ad assumere i lavoratori per poi inviarli, in esecuzione al contratto di somministrazione, presso l'utilizzatore che beneficia della loro attività esercitando il potere direttivo e di controllo  
(Art. 30)

## **I DUE CONTRATTI E LA LORO INTERAZIONE**

---

**Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:**

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

L'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Tali informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

## **La forma (art. 33)**

---

## Il contratto di somministrazione tra agenzia ed utilizzatore può essere

- a tempo determinato
- a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*)

## Il contratto di lavoro subordinato tra agenzia e lavoratore

Trattandosi di lavoro dipendente, **la disciplina prevista è quella del normale lavoro subordinato a tempo indeterminato o a termine**, salvi gli adattamenti resi necessari dalla dissociazione soggettiva

---

# Limiti all'utilizzo della somministrazione

## Limiti di tipo quantitativo

- Per la **somministrazione a tempo indeterminato**:
  - limite del **20%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forze presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto
  - possibile una diversa previsione dei contratti collettivi
- Per la **somministrazione a tempo determinato**:
  - determinazione dei limiti è affidata alla contrattazione collettiva
  - in ogni caso, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato

*(dal d.l. 87/2018)*

---

## **Limiti sotto forma di divieto di utilizzo (art. 32)**

il contratto di somministrazione è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

---

*(sono i medesimi divieti per l'utilizzo del contratto a termine)*



L'assunzione da parte dell'Agenzia con un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** comporta l'applicazione della disciplina «standard» del 2094 c.c. con due peculiarità:

- a) Se il contratto (commerciale) di somministrazione è a tempo indeterminato il lavoratore deve essere assunto con contratto a tempo indeterminato (*art. 31, co. 1*);
- b) Se il lavoratore è assunto con contratto a tempo indeterminato ma viene inviato in missioni a tempo determinato, ha diritto ad un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non viene inviato in missione (*art. 34, co. 1*).

## **La disciplina del rapporto**

---

L'assunzione da parte dell'Agenzia con un **contratto di lavoro a tempo determinato** comporta l'applicazione della disciplina del contratto a termine, ad eccezione di quanto previsto in materia di rinnovi (il cd. stop-and-go) (*a far data dal d.l. n. 87/2018*)

Questo significa che si applica tanto il limite di durata massima dei 24 mesi, quanto la disciplina della giustificazione causale del contratto al superamento dei 12 mesi o in caso di rinnovo (*art. 34, co. 2*).

N.B.: in sede di conversione del d.l. n. 87/2018, è stato chiarito come **tanto le causali quanto la durata massima andranno riferite non all'agenzia di somministrazione, ma all'utilizzatore.**

## **La disciplina del rapporto/2**

---

- Il potere **direttivo**, di **controllo**, lo *ius variandi* competono all'utilizzatore («Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori»)»)
- Il potere **disciplinare** compete all'agenzia. L'utilizzatore deve comunicare gli elementi oggetto di contestazione.

## La dissociazione della titolarità dei poteri (art. 35)

---

- **Responsabilità solidale:** l'utilizzatore e l'agenzia sono obbligati in solido a corrispondere il trattamento retributivo e a versare i contributi previdenziali
- I lavoratori hanno diritto a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti dell'utilizzatore
- I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatori ai fini dell'applicazione di norme di legge o di contratto collettivo ad eccezione di quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

## **La dissociazione della titolarità dei poteri (art. 35)**

---

# Sanzioni

- Mancanza di forma scritta → il contratto di somministrazione è nullo, i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore
  - Somministrazione al di fuori dei limiti, in violazione dei divieti, in particolari ipotesi di violazioni formali del contratto → il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore dall'inizio della somministrazione
  - In questi casi - e in determinate altre ipotesi- i comportamenti sono sanzionati anche con sanzioni amministrative
-