

Fondamenti di Diritto

14 MARZO 2011

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Normativa

- ✓ E' contenuta nel **D.Lgs. 06/09/2001, N. 368**, emanato in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e successive modificazioni
- ✓ Tale decreto **ha abrogato** la disciplina contenuta nella L. 18/04/1962, n. 230

Dalle ipotesi tassative alle ragioni aziendali

- ✓ La L. 230/1962 consentiva la stipulazione di contratti a termine solo nelle ipotesi specifiche da essa previste
- ✓ Il D.Lgs 368/2001 consente l'apposizione del termine al contratto di lavoro a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro

L'apposizione del termine (art. 1, D.Lgs. 368/2001)

- ✓ E' **inefficace** se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto** nel quale devono essere specificate le **ragioni** che giustificano il ricorso al contratto a tempo determinato
- ✓ Non deve necessariamente risultare da atto scritto qualora la durata del **rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni**
- copia dell'atto scritto deve essere *consegnata al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio della prestazione*

Ipotesi vietate di assunzione con contratti a termine (art. 3 D.Lgs. 368/2001)

- ✓ Per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**
- ✓ Presso unità produttive in cui, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, sono stati effettuati **licenziamenti collettivi** relativi a lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine
- ✓ Presso unità produttive nelle quali, con riferimento alle stesse mansioni, opera una **sospensione dei rapporti** o una **riduzione dell'orario di lavoro del personale con diritto all'integrazione salariale** cui si riferisce il contratto a termine
- ✓ Da parte delle **imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro**

Prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine

✓ **Disciplina della proroga** (art. 4 D.Lgs. 368/2001)

- E' ammessa solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni
- È ammessa una sola volta
- È necessario il consenso espresso del lavoratore
- Deve essere giustificata da ragioni oggettive
- Deve riferirsi alla stessa attività lavorativa del contratto inizialmente stipulato
- La durata complessiva (iniziale più la proroga) non deve essere superiore a tre anni

Disposizione transitoria

- Per i soli giudizi in corso alla data del 21/08/2008 per violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine il datore è tenuto solo ad un indennizzo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine/2

✓ Conseguenze

- Il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione (dopo la scadenza del termine iniziale o successivamente prorogato) pari al 20% fino al decimo giorno ed al 40% per ogni giorno ulteriore

Se il contratto a termine continua oltre il ventesimo giorno (contratto di durata inferiore a sei mesi) o oltre il trentesimo giorno (negli altri casi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza di tali termini

Successione di contratti a termine fra le stesse parti

✓ Riassunzione

- Si verifica quando, pur in presenza di ragioni giustificative, il lavoratore viene riassunto con contratto a termine entro dieci o venti giorni dalla scadenza, rispettivamente, di un contratto di durata fino o superiore a sei mesi

Conseguenze

- Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato

In caso di riassunzione senza soluzione di continuità il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto

Trasformazione automatica

- Quando per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro abbia complessivamente superato i 36 mesi il rapporto si considera a tempo indeterminato alla scadenza del predetto termine.
- Sono salve le diverse discipline previste da contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le osl comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Trasformazione automatica/2

- In deroga può essere stipulato un altro solo contratto, purché la stipula avvenga presso la DPL e con l'assistenza di un rappresentante delle osl comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. La durata del predetto contratto è stabilita dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro con avvisi comuni.
- In caso di non rispetto della procedura o del termine, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Regime transitorio

- I contratti a termine in corso alla data del 1/1/2008 continuano fino al termine anche in deroga alla durata dei 36 mesi
- Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1/1/2008 si computa insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo medesimo decorsi 15 mesi dalla medesima data (1/4/2009)

Attività stagionali

- Le disposizioni precedenti non si applicano alle attività stagionali definite dal DPR 7/10/1963 n. 1525 e succ. mod. ed a quelle individuate da avvisi comuni e contratti collettivi nazionali stipulate dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Diritto di precedenza

- Spetta al lavoratore che abbia prestato attività presso la stessa azienda con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a 6 mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi e relative alle stesse mansioni. Sono salve le diverse disposizioni di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali con le osl comparativamente più rappresentative su piano nazionale.
- Il lavoratore stagionale ha diritto di precedenza sulle nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali
- il lavoratore deve esercitarlo manifestando la propria volontà entro rispettivamente sei e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto e il diritto si estingue entro un anno dalla stessa cessazione

Contingentamento

Consiste nell'individuazione di eventuali limiti quantitativi alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato da parte dei ccnl

Trattamento economico e normativo (art. 6 D.Lgs. 368/2001)

- ✓ **Il lavoratore ha diritto**
 - Alle ferie
 - Alla gratifica natalizia e alla tredicesima mensilità
 - Al TFR
 - Ad ogni altro trattamento spettante ai lavoratori a tempo indeterminato della stessa azienda
- ✓ Deve avvenire nel rispetto del **principio di non discriminazione**

Disciplina dei contratti di lavoro a tempo parziale

Il part-time

Per part-time si intende l'orario di lavoro, fissato nel contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello "normale" (40 ore settimanali o minor orario fissato dalla contrattazione collettiva)

Tipologie

**PART-TIME
ORIZZONTALE**



La riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in
relazione all'orario normale giornaliero di lavoro

Tipologie/2

**PART-TIME
VERTICALE**



l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno

Tipologie/3

**PART-TIME
MISTO**

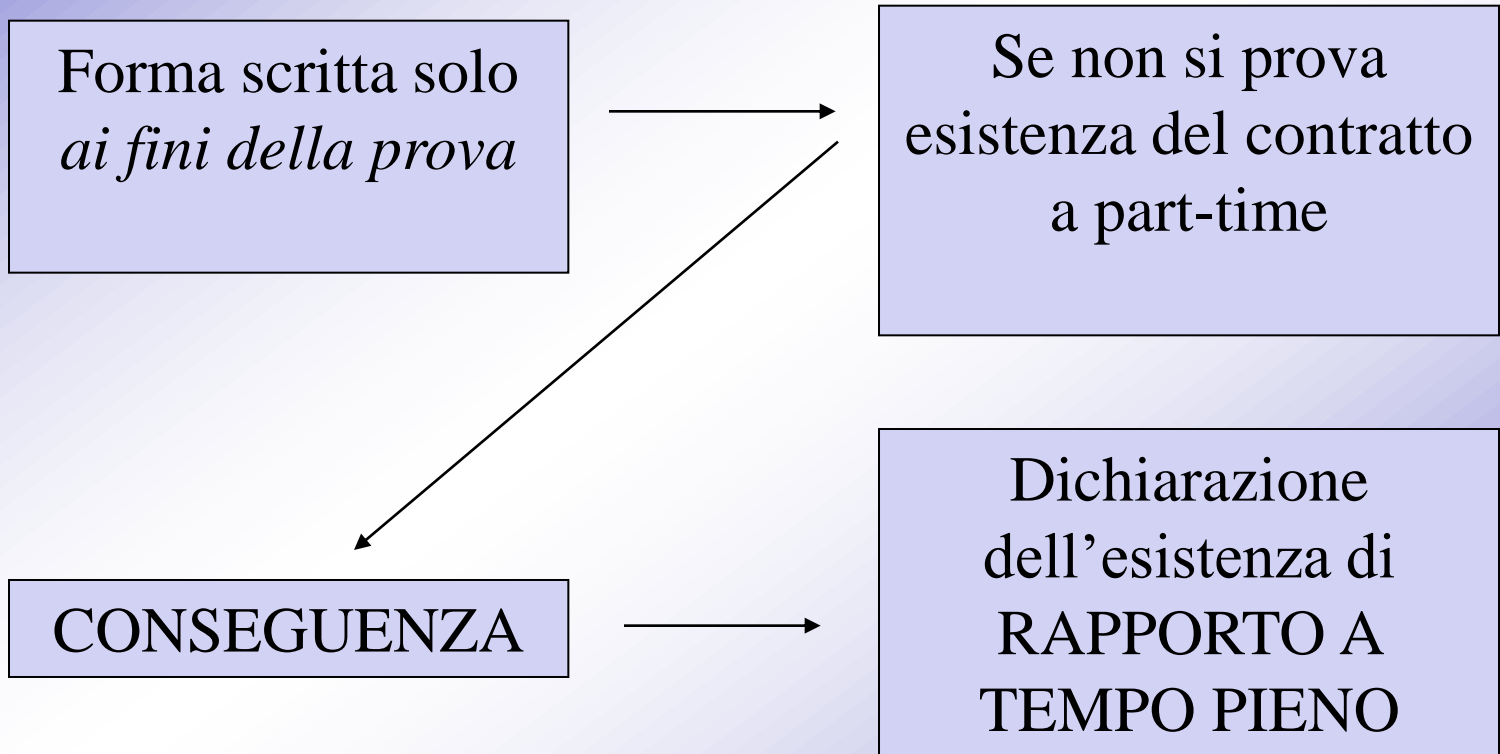


è quello che si svolge secondo una combinazione del
part-time verticale e di quello orizzontale

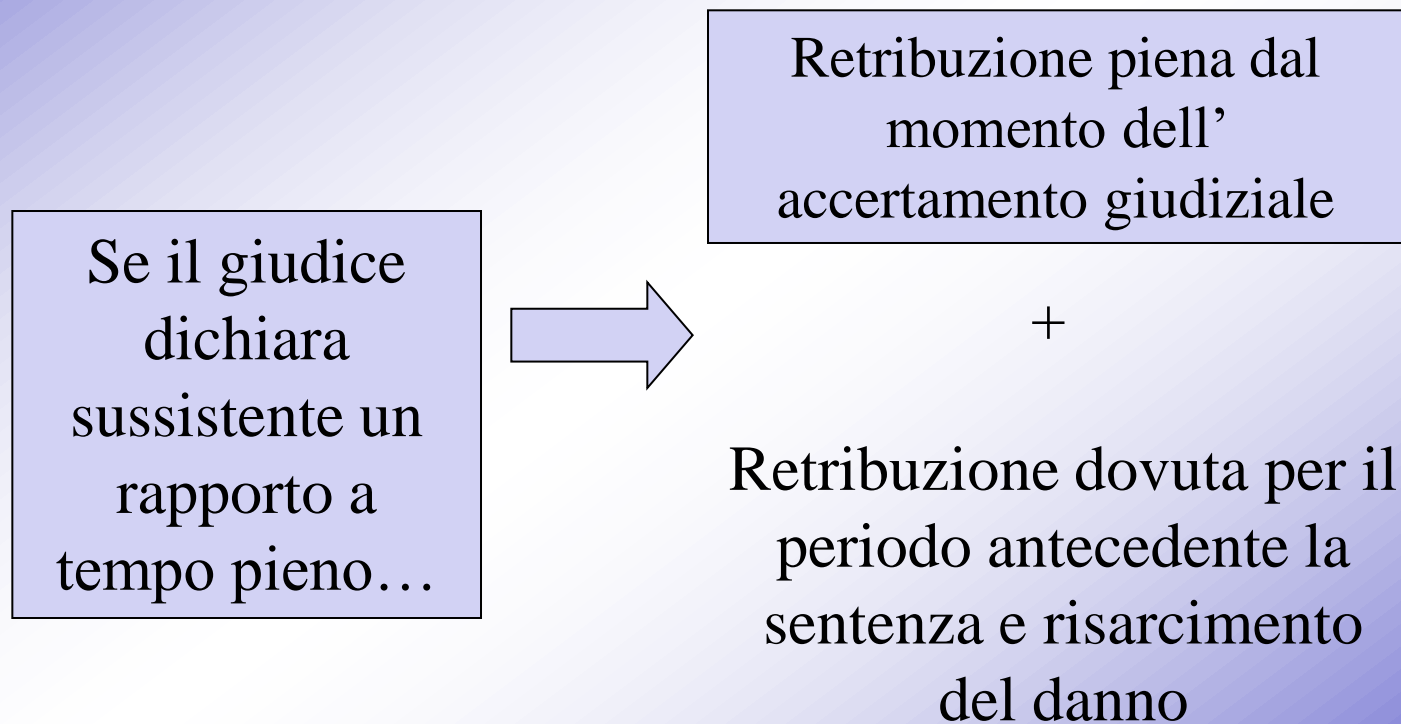
Part-time e contratto a termine

- ✓ E' consentito instaurare contratti part-time a tempo determinato, laddove sussistano le condizioni per l'apponibilità del termine previste dalla legislazione vigente

Forma del contratto



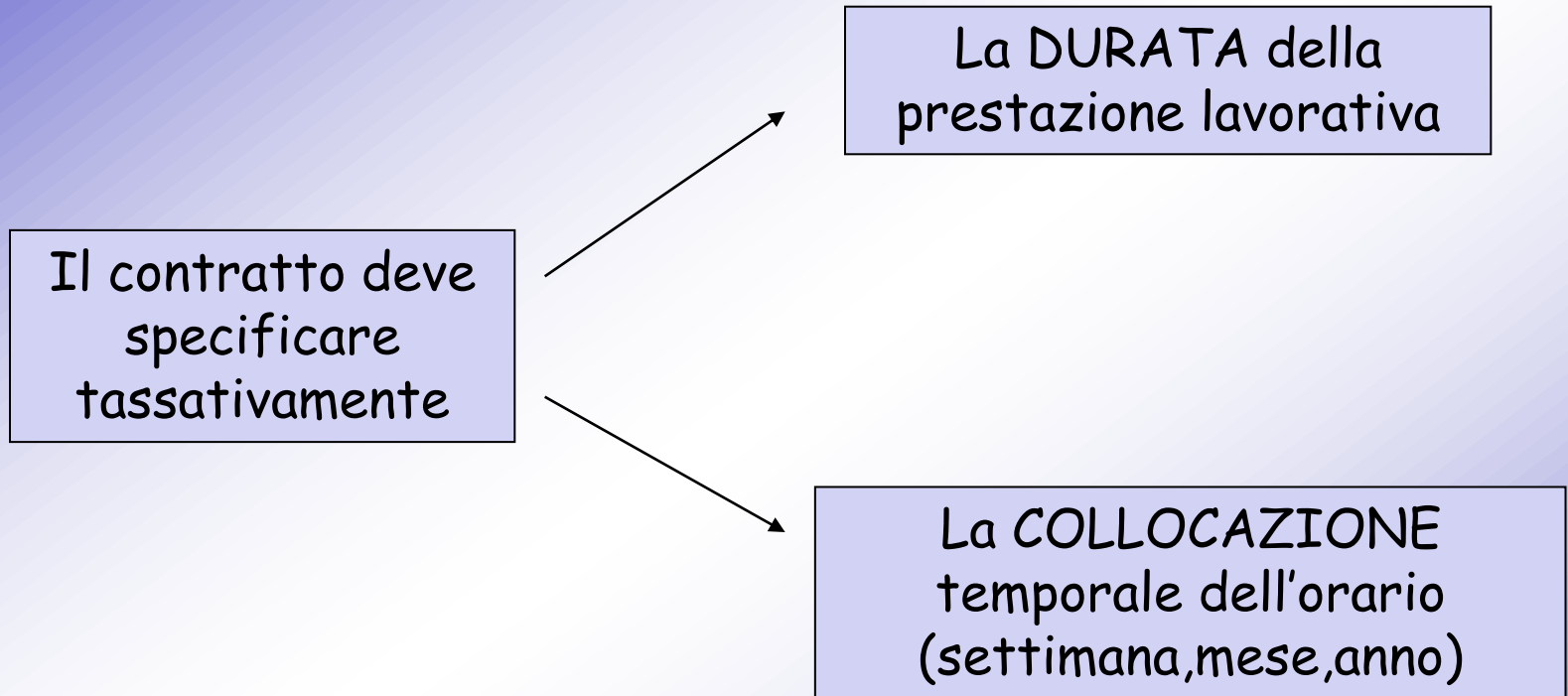
Forma del contratto e sanzioni



Adempimenti del datore di lavoro

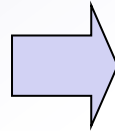
- ✓ Assunzione: comunicazione centro per l'impiego entro le ore 24 del giorno antecedente l'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro (è venuto meno l'obbligo di inviare alla DPL entro 30 gg. dalla stipulazione copia del contratto)
- ✓ Informativa alle rappresentanze sindacali aziendali con cadenza annuale sull'andamento delle assunzioni part-time, la tipologia e il ricorso al lavoro supplementare

Contenuto del contratto



Contenuto del contratto e sanzioni

Omissione o
indeterminatezza
della DURATA

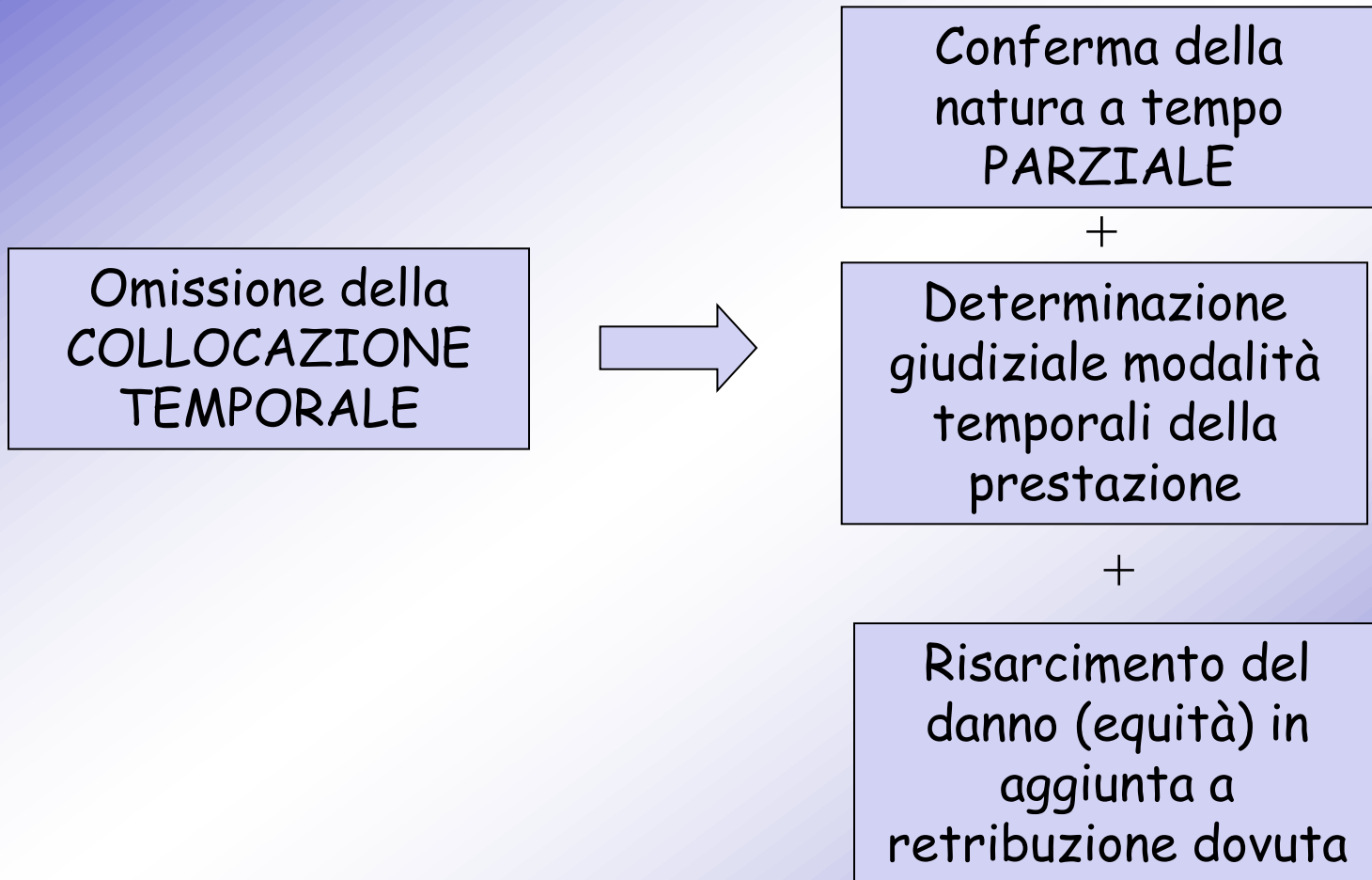


Su richiesta del lavoratore:
dichiarata sussistenza di
rapporto di lavoro a tempo
pieno dall'accertamento
giudiziale

+

Risarcimento del danno
(equità) in aggiunta alla
retribuzione dovuta

Contenuto del contratto e sanzioni



Lavoro supplementare

- ✓ E' il lavoro svolto oltre l'orario concordato individualmente ed entro il limite del tempo pieno
- ✓ Sempre ammesso anche nei contratti a termine
- ✓ La legge lo prevede espressamente per il part-time orizzontale; secondo il Ministero del Lavoro è possibile anche nel part-time verticale e misto, a condizione che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale

Lavoro supplementare/2

- ✓ Consenso espresso o per fatti concludenti del lavoratore interessato (solo se non c'è regolamentazione collettiva)
- ✓ Il rifiuto del lavoratore in ogni caso non giustifica il licenziamento
- ✓ Viene meno il diritto al consolidamento nel proprio orario delle ore aggiuntive prestate in maniera non occasionale

Lavoro supplementare: la contrattazione collettiva

Alla contrattazione collettiva è rimessa l'individuazione:

- ✓ del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili
- ✓ delle causali per il ricorso al lavoro supplementare, anche "soggettive"
- ✓ delle conseguenze del superamento del limite (non necessariamente di tipo economico)

Lavoro straordinario

- ✓ E' possibile il ricorso al lavoro straordinario solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto
- ✓ E' consentito nel part-time verticale (e misto)
- ✓ Non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario
- ✓ Sempre ammesso anche nei contratti a termine

Clausole flessibili

- ✓ Consentono al datore di lavoro di variare la sola **collocazione temporale** della prestazione lavorativa.
- ✓ La contrattazione collettiva prevede modalità e condizioni della variazione, e compensazioni anche non economiche
- ✓ In assenza di previsioni contrattuali, non possono essere stipulate tra le parti tali clausole e gli stessi contratti stabiliscono forme e misura delle compensazioni

Clausole flessibili: requisiti di legge

- ✓ preavviso al lavoratore di 5 gg lavorativi,
- ✓ apposito patto scritto contestuale o successivo alla stipula del contratto (con assistenza di un rappresentante sindacale se richiesto dal lavoratore)
- ✓ il rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento
- ✓ anche in tutti i contratti a termine

Clausole "elastiche"

- ✓ Possibilità di aumentare la **durata** della prestazione lavorativa
- ✓ Solo part-time verticale o misto
- ✓ Sempre anche nei contratti a termine
- ✓ I contratti collettivi stabiliscono modalità, condizioni, limite massimo di variabilità in aumento, compensazioni.

Clausole elastiche: requisiti di legge

- ✓ preavviso al lavoratore di 5 gg lavorativi
- ✓ apposito patto scritto contestuale o successivo alla stipula del contratto (con assistenza di un rappresentante sindacale se richiesto dal lavoratore)
- ✓ il rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento
- ✓ anche in tutti i contratti a termine

Risarcimento danno

L'utilizzo di clausole elastiche e flessibili senza il rispetto delle disposizioni su:

forma scritta, modalità e condizioni, limiti massimi di variabilità della durata in aumento, diritto a compensazioni comporta la corresponsione di un risarcimento del danno

Trasformazione



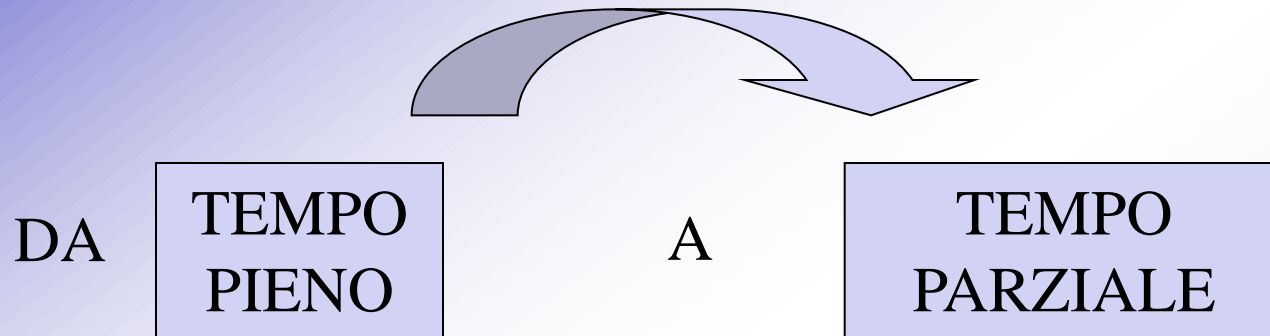
Diritto di precedenza

- ✓ Assunzione a tempo pieno: riconoscimento del diritto di precedenza dei lavoratori part-time presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni (o a mansioni equivalenti) e solo se previsto nel contratto individuale

Diritto di precedenza/2

- ✓ Assunzione a part-time: il datore è tenuto a
 - dare tempestiva informazione al personale full time occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti
 - Prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a part-time dei lavoratori con rapporto full time. Viene meno l'obbligo dell'impresa di motivare il rifiuto opposto al lavoratore

Trasformazione



- Accordo tra le parti risultante da atto scritto
- Convalida della DPL (non c'è più l'alternativa dell'assistenza di una RSU)



Il rifiuto alla trasformazione sia da tempo pieno a part-time, sia viceversa non può essere motivo di licenziamento

Computo

- ✓ I lavoratori part-time si computano nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno (pro rata temporis)

Principio di non discriminazione

- ✓ Il principio di non discriminazione comporta il riproporzionamento del trattamento economico spettante al lavoratore a part-time in ragione della ridotta attività lavorativa (retribuzione globale e singole componenti, retribuzione feriale; trattamenti per malattia, infortunio, malattia professionale e maternità)

Patologie tumorali

- ✓ Possibilità di trasformare in part-time il proprio rapporto di lavoro nel caso in cui le capacità lavorative siano ridotte dal verificarsi di un tumore
- ✓ Possibilità di tornare a tempo pieno su richiesta del lavoratore

Priorità nella trasformazione

- In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore
- Nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità e percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- Lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
Il lavoro ripartito
(Job sharing) artt. 41-45

Riferimenti

- ✓ Articoli 41 - 45 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (job sharing)
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004 (indennità di disponibilità)
- ✓ Nota Ministero del Lavoro 12 luglio 2004
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 23/10/04
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro 3/2/2005 n. 4
- ✓ Può essere a tempo indeterminato od a tempo determinato e si può utilizzare in tutti i settori

Lavoro ripartito - Definizione

- ✓ Contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa

Caratteristiche

- ✓ Salvo diversa volontà delle parti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile per l'intero adempimento
- ✓ Sono vietate sostituzioni da parte di terzi, salvo consenso del datore di lavoro

Caratteristiche/2

- ✓ Salvo diversa intese tra le parti o previsione di contratto o accordi collettivi, i lavoratori hanno facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro
- ✓ Impedimento di entrambi i coobbligati rende applicabile l'art. 1256 c.c., secondo il quale "l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile..."

Risoluzione del rapporto

- ✓ Le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore comportano l'estinzione dell'intero contratto
- ✓ L'altro lavoratore può decidere, su richiesta del datore di lavoro, di adempiere l'intera obbligazione



Il contratto di lavoro ripartito si trasforma in contratto di lavoro subordinato

Regolamentazione

- ✓ E' demandata ai C.C.N.L.
- ✓ In mancanza è applicabile la normativa generale del lavoro subordinato, in quanto compatibile

Forma e contenuto del contratto

- ✓ Forma scritta ad probationem
- ✓ Contenuto:
 - misura percentuale e collocazione temporale del lavoro
 - luogo di lavoro
 - trattamento economico e normativo
 - eventuali misure di sicurezza

Principio di non discriminazione

- Trattamento **non complessivamente meno favorevole** rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte
- **Riproporzionamento** del trattamento economico e normativo

Disposizioni previdenziali

Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale, i lavoratori coobbligati sono **assimilati** ai **lavoratori a tempo parziale**.

L'Apprendistato

Nozione (L. 25/1955)

- ✓ E' un rapporto di lavoro speciale in forza del quale il datore di lavoro ha il dovere di impartire o fare impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario a conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'attività nell'impresa medesima

In nuovo apprendistato

- ✓ E' stato disciplinato dal **D.Lgs. 276/2003** e successive modificazioni, che ha previsto tre **tipologie differenziate** di contratto di apprendistato
- ✓ Persegue l'**obiettivo di formare** il giovane soprattutto per il mercato del lavoro

Le tre tipologie di contratto di apprendistato

✓ Per l'espletamento del diritto dovere di istruzione

- È destinato ai giovani ed adolescenti che abbiano compiuto 15 anni
- È finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale
- Ha una durata non superiore a 3 anni
 - Il contratto deve:
 - essere redatto in forma scritta, a pena di nullità
 - contenere il piano formativo individuale
 - indicare la prestazione lavorativa e la qualifica acquisita al termine del rapporto
- Il compenso non può essere fissato a cottimo

Le tre tipologie di contratto di apprendistato/2

- Il licenziamento dell'apprendista prima della scadenza del contratto può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo
- E' destinato ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- ✓ **Professionalizzante**
 - E' finalizzato:
 - al conseguimento di una qualificazione tramite una formazione sul lavoro
 - all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali
 - Ha una durata non superiore a 6 anni
 - Il contratto deve:
 - essere redatto per iscritto
 - contenere il piano formativo individuale
 - indicare la prestazione lavorativa e la qualifica acquisita al termine del rapporto

Le tre tipologie di contatto di apprendistato/3

- ✓ Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

- E' destinato ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- E' finalizzato:
 - al conseguimento di titolo di studio di livello secondario, universitario e di alta formazione
 - alla specializzazione tecnica superiore
- Non è prevista una durata del contratto

Funzione formativa

- A fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve:
 - corrispondere la retribuzione
 - assicurare gli insegnamenti per il conseguimento della qualifica professionale, tecnico professionale, titolo di studio etc. - assicurare percorsi di formazione interna o esterna all'azienda
- La **qualifica professionale** conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il conseguimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale
- La formazione acquisita deve essere registrata nel **libretto formativo**

La disciplina comune alle tre tipologie

- Possibilità di stipulazione in **tutti i settori di attività**
- Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso
- Gli apprendisti sono **esclusi** dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di determinate norme ed istituti
- La **categoria di inquadramento dell'apprendista** non può essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria da raggiungere
- La disciplina specifica di ciascuna tipologia è rinviata alle Regioni e alla contrattazione collettiva, secondo un sistema normativo "in parallelo"

Costituzione e risoluzione del rapporto di apprendistato

- **Costituzione** - Per assunzione diretta
- **Cessazione scadenza** - Il rapporto si estingue alla

Il contratto di inserimento

Nozione

- ✓ E' una nuova **tipologia contrattuale**, disciplinata dagli **artt. 54-59 D.Lgs. 276/2003**
- ✓ E' soprattutto diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento professionale del lavoratore, **l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di persone socialmente presunte più deboli** individuate dal legislatore
- ✓ E' caratterizzato da una **limitata funzione formativa**

Ambito soggettivo

✓ **Lavoratori**
(art. 54, co. 1
D.Lgs. 276/2003)

- Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- Disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni
- Lavoratori con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro
- Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni
- Donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% di quello maschile
- Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Ambito soggettivo/2

✓ **Datori di lavoro**
(art. 54, co. 2 D.Lgs.
276/2003)

- Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- Gruppi di imprese
- Associazioni professionali, socio-culturali, sportive
- Fondazioni
- Enti di ricerca, pubblici e privati

Disciplina del rapporto di lavoro

- ✓ Il D.Lgs. 276/2003 rinvia alle disposizioni del D.Lgs. 368/2001 in materia di **contratto di lavoro a tempo determinato**, in quanto compatibili
- ✓ L'assunzione del lavoratore è condizionata alla **predisposizione del progetto individuale di inserimento** finalizzato a garantire l'adeguamento del lavoratore al contesto lavorativo
- ✓ Il lavoratore può essere **inquadrato sino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni per conseguire i quali è preordinato il contratto

Disciplina del rapporto di lavoro/2

- ✓ La **durata** non può essere inferiore a 9 mesi né superare 18 mesi (36 per le persone disabili)
- ✓ Il contratto di inserimento:
 - deve essere **redatto per iscritto**, in mancanza il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
 - non è rinnovabile tra le stesse parti;
 - può essere prorogato nel limite massimo di durata
- ✓ Se il **rapporto continua** dopo la scadenza o la proroga, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato
- ✓ I titolari di un contratto di inserimento sono **esclusi** dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di determinate norme ed istituti

La somministrazione di lavoro

L'origine

Il D.Lgs. 276/2003 disciplina dall'articolo 20
all'articolo 28 il contratto di
somministrazione di lavoro, che sostituisce il
contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

La definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto attraverso il quale **un soggetto** (somministratore) **mette a disposizione di un altro soggetto** (utilizzatore) **lavoratori** che prestano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore stesso.

Il somministratore è un soggetto autorizzato dallo Stato ad esercitare l'attività e iscritto nell'apposita sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro, istituito presso il Ministero del lavoro. Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato od a tempo indeterminato

La somministrazione a tempo indeterminato

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato era ammessa solamente per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo legate a:

- lavori di facchinaggio e pulizia;
- servizi di vigilanza e custodia;
- 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;
- servizi di assistenza e cura della persona;
- servizi di ristorazione e portineria;

La somministrazione a tempo indeterminato/2

- gestione di biblioteche, archivi, magazzini, servizi di economato, servizi di trasporto di persone, macchinari, merci;
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- gestione di call-center;
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti;

La somministrazione a tempo indeterminato/3

- installazione o smontaggio di impianti e macchinari;
- tutte le attività connesse alla fase di avvio di una nuova attività nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999;
- 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;
- tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, ma è stata recentemente abrogata ed al momento non vi sono avvisaglie di un suo ripristino.

La somministrazione a tempo indeterminato/4

Dopo un periodo al quale la somministrazione a tempo indeterminato è stata soppressa, la medesima è stata ripristinata secondo condizioni riprecisate dalla Legge Finanziaria 2010 che contiene anche nuove disposizioni concernenti l'impiego in somministrazione di lavoratori collocati nelle "liste di mobilità".

La somministrazione a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa (anche nell'ambito dell'attività ordinaria dell'utilizzatore), a condizione che sia giustificata da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La contrattazione collettiva può stabilire dei limiti relativamente al numero di lavoratori utilizzabili attraverso la somministrazione a tempo determinato.

I casi di divieto all'utilizzo

E' vietato il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro nei casi di:

- **sostituzione** di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- **licenziamenti collettivi**, avvenuti nei sei mesi precedenti, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

I casi di divieto all'utilizzo/2

- **sospensione** dei rapporti di lavoro o riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di **integrazione salariale**, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- **mancata redazione** da parte delle imprese della **valutazione dei rischi** da effettuare ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/94.

La forma del contratto

Il contratto di somministrazione di manodopera deve essere stipulato in forma scritta (pena la nullità del contratto) e deve contenere:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne giustificano il ricorso;
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di somministrazione;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;

La forma del contratto/2

- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore della retribuzione, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore della retribuzione, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborso al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

La forma del contratto/3

- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro con il prestatore di lavoro ovvero all'atto del suo invio presso l'utilizzatore, il somministratore è tenuto a comunicare al lavoratore le informazioni contenute nel contratto, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore.

N.B. Il contratto va inoltre redatto tenendo conto di quanto disposto dai singoli ccnl di settore

La regolamentazione essenziale del rapporto nella somministrazione a tempo indeterminato

Nel caso di somministrazione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro contenuti nel codice civile e nelle leggi speciali.

Per i periodi in cui il lavoratore era in attesa di assegnazione il somministratore deve corrispondergli un'indennità mensile di disponibilità.

La misura di tale indennità, divisibile in quote orarie, è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non può essere inferiore alla misura prevista con apposito decreto del Ministro del lavoro

La regolamentazione essenziale del rapporto nella somministrazione a tempo determinato

Nella somministrazione di lavoro a **tempo determinato** è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

Tale previsione non si applica nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

La regolamentazione essenziale del rapporto nella somministrazione a tempo determinato/2

Nel caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina dettata dal D.Lgs. n. 368/2001, per quanto compatibile.

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 prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

La tutela del prestatore di lavoro

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto:

- a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte;
- a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva.

Il principio di parità di trattamento non trova applicazione in determinati casi eccezionali (per es. in progetti per lavoratori svantaggiati)

Il principio di solidarietà

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Gli obblighi del somministratore in materia di sicurezza

Nei confronti dei lavoratori il somministratore ha i seguenti obblighi:

- **informarli sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale;**
- **formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro**

Il contratto di somministrazione può prevedere che tali obblighi siano adempiuti dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

Gli obblighi dell'utilizzatore

L'utilizzatore è tenuto:

- ad informare il lavoratore nel caso in cui questo venga adibito a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici;
- ad osservare tutti gli obblighi di protezione e di sicurezza previsti nei confronti dei propri dipendenti;
- ad informare, con comunicazione scritta, il somministratore e il lavoratore nel caso in cui quest'ultimo venga adibito a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto. La mancata comunicazione scritta comporta l'obbligo per l'utilizzatore di rispondere direttamente per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori;

Gli obblighi dell'utilizzatore/2

- a comunicare alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati;
- a rispondere nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Chi esercita il potere disciplinare e come?

Il **potere disciplinare** nei confronti del lavoratore spetta al **somministratore**. L'utilizzatore è però tenuto a comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione di infrazione. Si applica la procedura ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970.

I diritti e le garanzie del lavoratore

Al prestatore di lavoro si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970.

Per tutta la durata della somministrazione il prestatore di lavoro ha diritto:

- a esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale;
- a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Uno specifico diritto di riunione spetta ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori.

Le sanzioni

La disciplina sulla somministrazione di lavoro prevede un particolare regime sanzionatorio nei casi di:

- somministrazione irregolare e
- somministrazione fraudolenta.

La somministrazione di lavoro è considerata **irregolare** quando viene praticata al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dalla legge e il relativo contratto sia privo di indicazione circa:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne giustificano il ricorso;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione.

Le sanzioni/2

In tale circostanza il contratto è **nullo** ed il lavoratore può chiedere, al giudice, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.

I pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, liberano l'utilizzatore dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma pagata.

Gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

La somministrazione è considerata **fraudolenta** quando è utilizzata allo scopo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore.