

# Diritto per l'Ingegneria

*3 marzo 2014*

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)

Diritto per l'Ingegneria 2014

- ✓ 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**

## 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

Diritto per l'Ingegneria 2014

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

Diritto per l'Ingegneria 2014

- 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

Diritto per l'Ingegneria 2014

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

Diritto per l'Ingegneria 2014

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

Diritto per l'Ingegneria 2014

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

Diritto per l'Ingegneria 2014

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

Diritto per l'Ingegneria 2014

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.