

Staff Leasing o Stabilizzazione. Le Nuove Frontiere della Somministrazione.



26 febbraio 2019

Tempo di lettura 12 m.

La piena entrata in vigore del **Decreto Dignità** ha segnato fortemente il mercato del lavoro flessibile, soprattutto per quanto attiene alla disciplina della somministrazione a tempo determinato. I primi dati evidenziano un calo generalizzato dello strumento, con punte del **37%** su base semestrale, rispetto all'ultimo trimestre 2017. È pertanto la fine dei rapporti atipici e della somministrazione? La risposta, evidentemente è negativa. Anzi le APL rilanciano con due forme contrattuali ad oggi poco utilizzate: lo staff leasing e la "stabilizzazione".

Ma di cosa si tratta?

DEFINIZIONE NORMATIVA

STAFF LEASING	STABILIZZAZIONE
<p>Contratto tra agenzia e datore di lavoro utilizzatore che prevede la somministrazione di uno o più lavoratori a favore dell'utilizzatore, per la durata prevista dal contratto commerciale. L'agenzia stipula un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con il lavoratore e un contratto commerciale di pari durata. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.</p>	<p>E' la somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'Agenzia per il Lavoro con contratto a tempo indeterminato. Pertanto, seppure la fornitura di manodopera sia a tempo determinato (contratto commerciale), il somministrato ha siglato con l'Agenzia per il Lavoro un contratto stabile.</p>

LIMITI DI CONTINGENTAMENTO

STAFF LEASING	STABILIZZAZIONE
<p>In base all'art. 31, comma 1, d.lgs. 81/2015 e salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p>	<p>Lo stesso art. 31, del d.lgs. 81/2015 prevede che salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, 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 in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.</p> <p>Sono esenti da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (lavoratori in mobilità) b. di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali c. di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (es. lavoratori non regolarmente retribuiti da almeno 6 mesi)

PROROGHE E RINNOVI

STAFF LEASING	STABILIZZAZIONE
<p>Nessuna possibilità di proroga e rinnovo essendo il contratto a tempo indeterminato.</p>	<p>La materia delle proroghe è di esclusiva competenza del CCNL somministrazione. Il CCNL prevede un numero massimo di 6 proroghe collegate al singolo contratto di lavoro, ma con riferimento a rapporti a tempo determinato tra le Parti (lavoratore e agenzia).</p> <p>Dalla lettura della disciplina collettiva e di quella normativa, si ritiene che tale limite, sia in termini di numero di proroghe che di durata del contratto, non si applichi in caso di rapporto di lavoro instaurato a tempo indeterminato (come nel caso di specie).</p> <p>In ogni caso non si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 34, co. 2, del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.L. 87/2018 che ha previsto, per i contratti di somministrazione a tempo determinato, che il rapporto tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del rapporto a tempo determinato. Pertanto non andranno inserite le causali – sia in caso di contratto di durata superiore a 12 mesi che di rinnovi -, non vi saranno limiti alla durata complessiva dei contratti di somministrazione – ora nei limiti di 24 mesi, salvo diverso contratto collettivo.</p>

DURATA MASSIMA

STAFF LEASING	STABILIZZAZIONE
<p>Il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, così come il contratto commerciale. Non vi sono limiti di durata massima.</p>	<p>Non esiste un limite alla durata del rapporto, non applicandosi la disciplina del Capo III del d.lgs. 81/2015 (vedi punto precedente).</p>

COMPUTO NELL'ORGANICO DELL'UTILIZZATORE

Ai sensi dell'art. 34, comma 3, del d.lgs. 81/2015, il lavoratore somministrato (sia a tempo indeterminato che determinato) **non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per la salute e sicurezza sul lavoro.**

La non computabilità vale anche ai fini della l. 68/99 (collocamento obbligatorio), con la possibilità di escludere, dal computo dell'organico per l'assunzione obbligatoria di soggetti portatori di handicap, dei lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore. Inoltre, in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12.3.1999, n. 68 (art. 34, co. 3, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO COMMERCIALE

Ferme restando le tutele previste dal contratto collettivo delle Agenzie per il Lavoro in merito all'interruzione anticipata della missione, la **disciplina della risoluzione del contratto di somministrazione è rimessa esclusivamente al contratto commerciale siglato tra le Parti.** Pertanto, dal punto di vista normativa non esistono preavvisi o penali da liquidare a carico dell'utilizzatore.

RISCHI E SANZIONI

Dal punto di vista della rischiosità e delle sanzioni amministrative, si ritiene l'unica ipotesi sanzionatoria sia quella collegata alla **somministrazione irregolare.**

In particolare, l'**art. 38, co 2, D.lgs 81/2015** prevede che il lavoratore somministrato possa chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione del rapporto di lavoro con effetto dall'inizio della somministrazione nei casi di seguito elencati:

- **In caso di somministrazione in violazione dei limiti e condizioni** di cui agli art. 31 co. 1 e 2 (superamento limiti di contingentamento 20% o 30% per rispettivamente rapporto in somministrazione a tempo indeterminato o determinato);
- **Stipulazione di contratti di somministrazione nelle ipotesi vietate** di cui all' art. 32;
- **Contratto di somministrazione non stipulato in forma scritta o che non contenga gli elementi essenziali** di cui all'art. 33 co. 1 lett a, b, c, d.