

SOMMINISTRATI
A TERMINESe si sfiorano
i limiti passaggio
a carico
dell'utilizzatore

A fronte della semplificazione riguardante l'utilizzo dello staff leasing, il decreto legislativo individua alcuni limiti al ricorso alla somministrazione a termine e a tempo indeterminato.

Da una parte è ribadita la acausalità della somministrazione, senza limiti di tempo (diversamente dai 36 mesi fissati per il contratto a termine), ma al contempo è venuta meno la facoltà di ricorrere a questo tipo di contratto in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o cassa integrazione guadagni in presenza di un accordo aziendale a ciò abilitante, come invece era possibile in base al testo previgente (articolo 20, quinto comma della legge Biagi, oggi abrogato).

Limiti quantitativi

Per quanto riguarda in particolare la somministrazione a termine, restano i limiti quantitativi di utilizzo fissati dai contratti collettivi dell'utilizzatore, a differenza del contratto a termine dove invece vale il tetto generale costituito dal 20% della forza lavoro presente in azienda. È invece scomparsa la deroga quantitativa per alcune tipologie contrattuali (ipotesi sostitutive, stagionali e start up) di fatto azzerando o rendendo comunque più difficile le possibilità di utilizzo della somministrazione su tali attività.

Sempre in relazione ai limiti quantitativi, particolare attenzione deve essere posta alla sanzione che comporta la trasformazione del rapporto in uno diretto a carico dell'utilizzatore nel caso di sfioramento delle percentuali di utilizzo fissate dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

A questo riguardo si rileva la differenza con il contratto a tempo determinato dove una fattispecie più grave - e cioè il superamento del limite del 20% fissato dalla legge - dà a un'indennità, addirittura con esplicita esclusione della facoltà del giudice del lavoro di convertire i contratti in eccesso in rapporti a tempo indeterminato.

Risarcimenti e sanzioni

Da segnalare, invece, la positiva estensione anche ai contratti di somministrazione di lavoro della norma del "collegato lavoro" relativa al regime delle impugnazioni (la cosiddetta indennità risarcitoria). Viene così recepito un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale che limita l'indennizzo in caso di conversione a un numero di mensilità ricompreso fra 2,5 e 12 così come avviene già per il contratto a termine.

Da ultimo, sul piano sanzionatorio si segnala nel nuovo testo la positiva abrogazione della somministrazione fraudolenta, fattispecie spesso invocata anche in contenziosi ma di difficile identificazione.

Lu.Fa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA