

SOMMINISTRAZIONE

Lo staff leasing
utilizzabile per tutte
le funzioni dell'impresa

Luca Falla ▶ pagina 5

Somministrazione e Job on call

ALLA PROVA DELLA FLESSIBILITÀ

Staff leasing utilizzabile per tutte le attività aziendali

Fissato un plafond
quantitativo pari
al 20 per cento
degli occupati
in azienda

Luca Falla

Le novità introdotte con il decreto di riordino delle fattispecie contrattuali investono anche la "somministrazione di lavoro", che trova quindi una sua nuova regolamentazione, dopo l'abrogazione della legge Biagi.

Le novità

Tra le differenze più significative rispetto alla legge Biagi, viene ribadita la a-causalità della somministrazione senza limiti di durata massima (diversamente dai 36 mesi fissati per il contratto a termine), mentre viene meno la facoltà di ricorrere alla somministrazione in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o Cig, in presenza di un accordo aziendale a ciò abilitante, come nel testo previgente.

Fermo restando i limiti quantitativi di utilizzo della somministrazione fissati dai Ccnl per l'utilizzatore, a differenza del contratto a termine è eliminata la deroga quantitativa per alcune tipologie contrattuali (ipotesi sostitutive, stagionali e start up), di fatto azzerando le possibilità di utilizzo della somministrazione su tali attività.

Le sanzioni

Sul piano sanzionatorio, si segnala la positiva abrogazione della somministrazione fraudolenta, fattispecie spesso invocata nei conten-

ziosi, ma di difficile identificazione. Viene ribadita la sanzione della trasformazione del rapporto a carico dell'utilizzatore in caso di sfornamento delle percentuali di utilizzo fissate dai Ccnl applicati dall'utilizzatore (diversamente dal contratto a termine, dove il caso più grave della violazione della percentuale del 20% fissata dalla legge prevede solo la sanzione amministrativa).

Da segnalare, infine, l'estensione alla somministrazione della norma del collegato Lavoro relativa al regime della impugnazione (articolo 32), recependo correttamente un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale che, in caso di conversione del contratto, limita l'indennizzo, come per il contratto a termine, a un numero di mensilità fra 2,5 e 12.

A tempo indeterminato

Anche la somministrazione a tempo indeterminato (cosiddetto staff leasing) è stato oggetto di riforma sostanziale tanto da essere riconosciuto come uno strumento contrattuale con piena dignità.

Da sempre guardato con sospetto, perchè associato a una temuta precarizzazione dei posti di lavoro, nella legge Biagi lo staff leasing era ammesso solo per talune aree di attività: sostanzialmente quelle ritenute non core dalle aziende (trasporti, logistica, information technology, ma anche attività commerciali e risorse umane), con la conseguenza di limitarne nei fatti l'utilizzo.

Nel fare ciò si dimenticava che a monte dello staff leasing c'era sempre un rapporto stabile del lavoratore somministrato (assunto a tempo indeterminato dall'agenzia) che lo rende molto spesso più protetto non solo del lavoratore a termine, ma in alcuni casi anche

del dipendente dell'azienda cliente, in considerazione del sistema di welfare e ammortizzatori sociali introdotto per via contrattuale dalle agenzie per il lavoro e i rispettivi sindacati di settore.

Ora le aziende potranno utilizzare lo staff leasing senza limiti (salvo quello quantitativo del 20% introdotto dalla legge), in ogni area del ciclo produttivo e quindi anche nelle aree produttive ed in quelle core.

Come già avviene in altri Paesi, lo staff leasing potrà diventare uno strumento alternativo al contratto di lavoro a tempo indeterminato diretto (visto che il datore di lavoro resterà l'agenzia per il lavoro), risolvendosi in un differente modello di organizzazione del lavoro in cui l'impresa potrà utilizzare dipendenti altrui per un tempo illimitato (a tempo indeterminato), senza assumersi l'onere della formale assunzione.

Unica limitazione - forse in potenziale contrasto con l'articolo 4 della direttiva Ue sul lavoro interinale e con l'articolo 41 della Costituzione - è quella quantitativa: lo staff leasing viene limitato al 20% degli occupati a tempo indeterminato presenti nell'azienda utilizzatrice. La scelta appare ingiustificata se si considera che, a differenza del contratto a termine da cui ha mutuato tale percentuale, qui si parla di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia, e non di lavoratori precari.

Tale limite potrà essere superato dai contratti collettivi anche aziendali (articoli 31 e 51 del decreto): un'occasione da cogliere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il punto

DIFFERENZE CON LA BIAGI

Viene ribadita la a-causalità della somministrazione senza limiti di durata (mentre per il contratto a termine il massimo è 36 mesi, più un ulteriore contratto fino a 12 mesi da stipularsi in sede protetta). Viene meno la facoltà di ricorrere all'istituto in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o Cig, in presenza di un accordo aziendale. Elimina la deroga dei limiti quantitativi per alcune fattispecie: ipotesi sostitutive, stagionali e star up

LE SANZIONI

Abrogata la somministrazione fraudolenta, fattispecie spesso invocata nei contenziosi, ma di difficile identificazione. È stata invece rilanciata la sanzione della trasformazione del rapporto a carico dell'utilizzatore in caso di sfioramento delle percentuali di utilizzo fissate dai Ccnl applicati dall'utilizzatore. Estesa alla somministrazione la norma del collegato Lavoro relativa al regime della impugnazione (articolo 32)

STAFF LEASING

Staff leasing utilizzabile senza limiti (salvo quello quantitativi del 20% introdotto dalla legge), in ogni area del ciclo produttivo e quindi anche nelle aree produttive ed in quelle core. Esso diventa quindi uno strumento alternativo al contratto di lavoro indeterminato diretto, risolvendosi in un differente modello di organizzazione del lavoro in cui l'impresa potrà utilizzare dipendenti altrui per un tempo illimitato (a tempo indeterminato)