

Genova 25 ottobre 2019



Paolo Stern

Stern Zanin diventa

NEXUMstp
YOUR NEXT STEP

La somministrazione di lavoro dopo le innovazioni del DL Dignità



Stern Zanin diventa

NEXUMstp
YOUR NEXT STEP

Il contratto di somministrazione

Finalità del DL 87 2018

Motivi d'urgenza

“salvaguardia dei livelli occupazionali”

“tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese”

“fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo”

Fenomeni (secondo lo spirito del DL) incentivati dalla progressiva liberalizzazione delle formule contrattuali atipiche.

La fonte europea

Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale:

Nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (...) le parti firmatarie hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia interinale e hanno deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia interinale nella direttiva sul lavoro a tempo determinato.

Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.

Il fenomeno della somministrazione

Nel 2018 sono 800mila le persone che hanno almeno un contratto di lavoro in somministrazione, ovvero con tutti i diritti e la retribuzione del lavoro dipendente. La metà ha meno di 34 anni.

I dati più recenti evidenziano che la media mensile dei lavoratori impiegati in somministrazione è pari a 430mila.

Sono, inoltre, assunte con un contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, più di 78mila persone, che rappresentano il 17,6% dei lavoratori somministrati

(Fonte Assolavoro)

Il fenomeno della somministrazione

I giovani che entrano nel mercato del lavoro attraverso una Agenzia hanno una maggiore probabilità di transitare in un rapporto stabile sia rispetto a chi trova una prima occupazione con un contratto a tempo determinato, sia rispetto a chi è stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente.

Tasso di stabilizzazione:

18,1% a 12 mesi di distanza da somministrazione;

13,6% per i giovani assunti per la prima volta con un contratto a termine;

8,8% per giovani inseriti con contratto intermittente;

8,6% per co.co.co.

(Fonte Assolavoro)

Il contratto di somministrazione

La Legge n.96/2018, di conversione del D.L. n.87/2018 (cd. DECRETO DIGNITÀ) impatta su somministrazione:

Staff leasing - artt. 31 e 34 del d.lgs. n. 81/2015 clausola di contingentamento del 20% quale unico limite, di tipo quantitativo, all'assunzione di lavoratori interinali senza limiti di durata.

Somministrazione a termine - la regola generale dell'applicazione del capo III del d.lgs. n. 81/2015, ad eccezione dei soli artt. 23 e 24 e, dopo la legge di conversione, anche dell'art. 21, comma 2.

TD – somministrazione a TD

Le indicazioni del Ministero Lavoro

Il limite dei 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, **deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore**, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, **sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale**

Circolare 17/2018 Ministero Lavoro

TD – somministrazione a TD

Le indicazioni del Ministero Lavoro

in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva)

Circolare 17/2018 Ministero Lavoro

TD – somministrazione a TD

Le indicazioni del Ministero Lavoro

si evidenzia che **l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine** sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, **ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria (!!!!).**

Circolare 17/2018 Ministero Lavoro

TD – somministrazione a TD

Le indicazioni del Ministero Lavoro

ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, **possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. ...** ferma la facoltà per la **contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse,** per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali **stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** (art. 51 del d.lgs. n. 81/2015) **mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo.**

Circolare 17/2018 Ministero Lavoro

TD – somministrazione a TD

La contribuzione aggiuntiva

“Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato “non a tempo indeterminato” si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. **Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.** Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico”.

(art. 2, comma 28, legge n. 92/2012)

TD – somministrazione a TD

La contribuzione aggiuntiva

... nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per tre volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

contratto originario: 1,4%;

1° rinnovo: 1.9% (1,4% + 0,5%);

2° rinnovo: 2.4% (1,9% + 0,5%);

3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).

Il contributo addizionale non è soggetto al regime transitorio ed è quindi applicabile a tutti i rinnovi intervenuti dal 14/07/2018.

(circolare 121/2019 INPS)

TD – somministrazione a TD

La contribuzione aggiuntiva

Pertanto, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,5% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale. **La predetta misura varrà anche qualora si riscontri un'alternanza tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a termine**, tra i medesimi datore di lavoro e lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

(Fondazione Studi Consulenti del Lavoro approfondimento 10/10/2019)

TD vs somministrazione a TD

- 1) Fino a 6/8 proroghe contro le 4 del tempo determinato
- 2) NO STOP & GO
- 3) Somministrazione soggetta al limite quantitativo di legge del 30% con diverse eccezioni (svantaggiati, molto svantaggiati ecc..) contro il 20% del tempo determinato
- 4) Il somministrato non rientra nel computo dell'organico aziendale
- 5) Il somministrato non matura il diritto di precedenza
- 6) Il contratto di somministrazione ha costi maggiori per utilizzatore
- 7) Il lavoratore somministrato spesso non si sente «in squadra» rispetto ai lavoratori diretti

Somministrazione fraudolenta

Le indicazioni dell' INL

La legge di conversione ha tra l'altro reintrodotta, all'art. 38 bis del D.Lgs. n. 81/2015, il **reato di somministrazione fraudolenta che si configura in tutti i casi in cui “la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”**.

Circolare 3/2019 INL

Somministrazione fraudolenta

Le indicazioni dell' INL

Occorre in proposito anzitutto evidenziare che **il ricorso ad un appalto illecito** – e quindi alla somministrazione di lavoro in assenza dei requisiti di legge – già costituisce, di per sé, **elemento sintomatico di una finalità fraudolenta, che il Legislatore ha inteso individuare nella elusione di “norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”**.

Circolare 3/2019 INL

Somministrazione fraudolenta

Le indicazioni dell' INL

A fronte dell'utilizzo illecito dello schema negoziale dell'appalto, il **conseguimento di effettivi risparmi sul costo del lavoro derivanti dalla applicazione del trattamento retributivo previsto dal CCNL dall'appaltatore e dal connesso minore imponibile contributivo**, così come una accertata elusione dei divieti posti dalle disposizioni in materia di somministrazione, risulta sicuramente sufficiente a dimostrare quell'idoneità dell'azione antiggiuridica che disvela l'intento fraudolento.

Circolare 3/2019 INL

Somministrazione fraudolenta

Le indicazioni dell' INL

Il reato di somministrazione fraudolenta può realizzarsi anche al di fuori di una ipotesi di pseudo appalto, **addirittura coinvolgendo agenzie di somministrazione autorizzate, oppure nell'ambito di distacchi di personale che comportino una elusione della disciplina di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 ovvero ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. n. 136/2016.**

Circolare 3/2019 INL

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il 15 ottobre 2019 in Roma, tra

l'Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro – ASSOSOMM rappresentata dal suo Presidente, ROSARIO RASIZZA, e dai Vicepresidenti, MICHELE BORGHI e GIANNI QUATERA

con una delegazione sindacale composta dai consiglieri MASSIMILIANO ABBATE, CLAUDIA CAVAZZONI, CLAUDIA CIOTOLA, DAVIDE FERRARO, e dai signori RAFFAELE CAPONE, ELISABETTA FUGAZZA, MICHELE MALERBA, MICHELE REGINA, OSVALDO ROSSI, assistiti dal Segretario Generale FRANCESCO SALVAGGIO e dall'Avv. ARIANNA D'ASCENZO

e

C.G.I.L. rappresentata dai Signori:

MAURIZIO LANDINI, Segretario Generale

TANIA SCACCHETTI, Segretario Confederale

C.I.S.L. rappresentata dai Signori:

ANNAMARIA FURLAN, Segretaria Generale

LUIGI SBARRA, Segretario Generale Aggiunto

U.I.L. rappresentata dai Signori:

CARMELO BARBAGALLO, Segretario Generale

TIZIANA BOCCHI, Segretaria Confederale

FELSA CISL rappresentata da: MATTIA PIRULLI Segretario Generale, DANIEL ZANDA, LUCA BARILÀ, FRANCESCA PISCIONE, PAOLO DI GERIO;

NIDIL CGIL rappresentata da: ANDREA BORGHESI Segretario Generale, CLAUDIO TREVES Segretario Generale, DAVIDE FRANCESCHIN Segretario Nazionale, SABINA DI MARCO Segretario Nazionale, SILVIA SIMONCINI Segretario Nazionale, LUCIA ANILE, ALESSIO BARSOTTI, GIUSEPPE BENINCASA, GIUSEPPE CILLIS, SIMONETTA CUSMA, FABIO DE MATTIA, LUISA DIANA, CLAUDIA DI STEFANO, GIOVANNA MALGERI, SIMONE MARINELLI, ANGELO SAVIO;

UILTEMP rappresentata da: LUCIA GROSSI Segretario Generale, ANNAMARIA D'ANGELO, MARCO FRAONI, LORENZO GIULIANI, PASQUALE LUCIA, GIANCARLO MATTONE, GIANVINCENZO BENITO PETRASSI, MAURIZIO SACCHETTA;

Visto, considerato e integralmente recepito l'Accordo di Rinnovo del CCNL stipulato dalle medesime Parti il 21 dicembre 2018,

La contrattazione collettiva

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Anzianità maturate dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018

Si calcolano entro il limite massimo di 12 mesi (pur in caso di contratti più lunghi)

Anzianità maturate prima entro il 31 dicembre 2013

Non si calcolano

La contrattazione collettiva

SUCCESSIONE DI CONTRATTI

Fissata dal CCNL UTILIZZATORE, in assenza fino a 24 mesi per il contratto di lavoro a termine tra lavoratore – **Agenzia e stesso utilizzatore per mansioni di pari livello e categoria legale**

Fino a 48 mesi per il contratto di lavoro a termine tra lavoratore – **Agenzia e diversi utilizzatori per mansioni di pari livello e categoria legale**

RESTA FERMO OBBLIGO DI INDICARE LA CAUSALE DOPO I 12 MESI OVVERO IN CASO DI RINNOVI

La contrattazione collettiva

PROROGHE

6 proroghe per ogni singolo contratto;

8 proroghe (se il CCNL dell'utilizzatore fissa una durata massima maggiore dai 24 mesi)

8 proroghe

- lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati (diploma, over 50, disparità uomo\donna)
- soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi
- lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore secondo le procedure del CCNL
- casi previsti da accordi di secondo livello o dai CCNL degli utilizzatori
- disabili assunti ai sensi della legge 68/1999

La contrattazione collettiva

MOG – flessibilità contrattuale

- Conferma del Monte Ore Garantito (MOG) come strumento di flessibilità oraria che consente di ripartire orario in modo «non predeterminato» per un periodo minimo di 3 mesi in base ai nuovi settori individuati dal nuovo CCNL. Fine fase sperimentale
- Nuovo MOG di durata minima di 1 mese e retribuzione non inferiore al 30% del salario mensile spettante applicando l'orario normale presso l'impresa utilizzatrice per alcuni settori merceologici ad alta esigenza flessibilità (es. ristorazione, turismo)

La contrattazione collettiva

Altri elementi caratterizzanti

1. **Incentivi a continuità occupazionale**
2. **Diritto individuale alla formazione**
3. **Mancanza di occasioni di lavoro – percorso di ricollocazione**
4. **Indennità di disponibilità – importo maggiorato se in percorso di ricollocazione**
5. **Sostegno al reddito**

PAL di settore e premialità per le aziende che scelgono la stabilizzazione dei rapporti

La flessibilità «concordata»

Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

(circ. 17/2018 Ministero del Lavoro)

QUINDI

Frequente fenomeno di contrattualizzazione a TIND di lavoratori somministrati a TD con accordo commerciale con indennità aggiuntiva a carico dell'utilizzatore per cessazione anticipata contratto o mancata proroga/rinnovo

I dati della bilateralità EBITEMP confermano per il 2019 un incremento di oltre il 100 % dei rapporti a tempo indeterminato rispetto al 2018

La flessibilità «concordata»

La bilateralità con la procedura in mancanza occasioni di lavoro (MOL) interviene a determinate condizioni a favore delle Agenzie riconoscendo nel rispetto della stessa ristori di costo per il periodo di disponibilità dei lavoratori a tempo indeterminato in assenza di missione.

Procedura è articolata e condizionata a determinate anzianità , accordi con le parti sociali. scansioni temporali e percorsi di riqualificazione.

Le Agenzie richiedono comunque penalità per le cessazioni anticipate dei contratti di somministrazione (a termine o in staff leasing) ove presentino lavoratori a tempo indeterminato.

La flessibilità «concordata»

Un sistema in cerca di modelli per conciliare istanze apparentemente divergenti:
ottimizzazione dei costi del lavoro / stabilità dei rapporti di lavoro

- 1) **Modello rigido** – nessuna mobilità – politiche passive del lavoro – tutela reale e reintegrazione obbligatoria in caso di licenziamento;
- 2) **Modello dinamico** – politiche attive lavoro – assegno di ricollocazione – presenza di operatori pubblici e privati - tutele crescenti
- 3) ? I precedenti modelli sono in discussione e si aprono scenari di «politiche attive di comparto» per garantire stabilità per lavoratore e flessibilità impresa es.:
 - a) Nuova funzione della somministrazione
 - b) Contratti di rete in comparti complementari
 - c) Part Time verticali con integrazione parziale Naspi
- 4) **Funzione di controllo per evitare elusioni:**
 - 1) Certificazione dei contratti – con rinnovate funzioni
 - 2) Asse.co