



# Lavoro Newsletter

N° 40 • Maggio 2015

## IN QUESTO NUMERO

**Non sparate sul "Pianista"**  
*di Enrico Cazzulani*

**Lo schema del decreto  
sulle tipologie contrattuali**  
*di Andrea Stanchi*

**Jobs Act. Il riordino  
delle tipologie contrattuali.  
La somministrazione di lavoro**  
*di Luca Failla*

**La disciplina del contratto  
a termine**  
*di Stefano Chiusolo*

**Il lavoro a tempo parziale**  
*di Emanuela Nespoli*

**L'apprendistato nel testo organico  
delle tipologie contrattuali**  
*di Renato Scorcelli*

**Le tipologie contrattuali tra  
abrogazioni e modifiche:  
lavoro ripartito, associazione  
in partecipazione e lavoro  
intermittente**  
*di Giorgio Molteni*

**La riforma delle collaborazioni  
autonome e le modifiche  
al lavoro accessorio**  
*di Filippo Capurro*

**AIDP**

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
Gruppo Regionale Lombardia

# JOBS ACT. IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO



di Luca Failla  
Founding Partner  
LabLaw Studio Legale

Con l'emanazione del decreto 20 febbraio 2015 sul riordino delle fattispecie contrattuali il Governo aveva il dichiarato obiettivo di eliminare la frammentazione legislativa esistente nel nostro ordinamento giuslavoristico, adottando un testo organico e semplificato in cui potessero essere reperite tutte le norme relative alle tipologie contrattuali.

Anche la somministrazione di lavoro trova quindi la sua analitica e dettagliata regolamentazione all'interno di tale testo: pertanto, a partire dalla data di pubblicazione del decreto sulla G.U., sarà necessario fare unicamente riferimento a tale testo.

Aldilà della sostanziale riproposizione delle norme contenute nel D.Lgs. 276/2003, con le modifiche intervenute nel corso degli anni e con alcune incomprensibili mancanze, le principali novità rinvenute all'interno del decreto sono relative allo *staff leasing* (c.d. somministrazione a tempo indeterminato).

In linea con l'ormai raggiunta a-causalità del contratto di somministrazione a tempo determinato, anche per lo *staff leasing* si è finalmente proceduto a eliminare gli anacronistici riferimenti ai c.d. "settori" in cui lo si poteva utilizzare.

In base alla nuova normativa, quindi, si potrà utilizzare lo *staff leasing* in tutti i settori e per qualsiasi attività (anche quelle "core" dell'utilizzatore), con l'unico limite del tetto quantitativo del 10% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipulazione del contratto.

Allo stato tale limite appare penalizzante, specie se lo si confronta con i diversi "tetti" cui sono assoggettati il contratto a termine (20%) e la somministrazione a termine (limiti previsti dai CCNL ma generalmente superiore al 10%). Non pare infatti chiara quale possa essere la *ratio* "punitiva" del Legislatore, tenuto conto che lo *staff leasing* è un contratto che offre garanzie occupazionali più stabili degli istituti sopra menzionati.

Ancora si segnala nel nuovo testo l'abrogazione della somministrazione fraudolenta, fattispecie spesso invocata anche in contenziosi ma che era di fatto raramente accertata.

Da segnalare infine l'estensione anche ai contratti di somministrazione di lavoro della norma del Collegato Lavoro relativa al regime delle impugnazione e alla c.d. indennità risarcitorie di cui all'art. 32, recependo correttamente così un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale.

Come accennato, vi sono poi alcune norme che sebbene presenti nel D.Lgs. n. 276/2003 inspiegabilmente non sono state riportate nel nuovo testo. Si auspica che siano ripristinate in fase di pubblicazione anche perché ormai entrate nell'uso comune di tale contratto.

In particolare le dimenticanze di maggiore impatto sono i) la possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro somministrato in caso di crisi aziendale in presenza di un accordo aziendale ii) la possibilità che in tema di sicurezza sul lavoro, il somministratore delegasse all'utilizzatore la gestione della formazione e l'addestramento sui rischi generici, purché ciò fosse indicato nel contratto di somministrazione e iii) la necessità che l'utilizzatore comunicasse al somministratore il trattamento economico da applicare al dipendente.

Il decreto per quanto riguarda la somministrazione può complessivamente essere giudicato in maniera positiva, a condizione che in fase di pubblicazione verranno ripristinati gli aspetti sopra indicati. ●