



CONVEGNO  
NAZIONALE

# IL LAVORO E L'IMPRESA NELL'ITALIA CHE RIPARTE

**TRIESTE** 15 / 17 settembre 2022



 [www.facebook.com/giuslavoristi/](https://www.facebook.com/giuslavoristi/)

 [giuslavoristi](https://twitter.com/giuslavoristi)

 [Agi - Avvocati Giuslavoristi Italiani](https://www.linkedin.com/company/agi-avvocati-giuslavoristi-italiani)

[#convegnoagi2022](https://twitter.com/hashtag/convegnoagi2022)



**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Sentenza Corte di Giustizia UE sez. VI, 11 dicembre 1997, n. 55**

*«Gli uffici pubblici di collocamento sono soggetti al divieto dell'art. 86 del Trattato nei limiti in cui l'applicazione di tale disposizione non vanifichi il compito particolare loro conferito. Lo Stato membro che vieti qualunque attività di mediazione e interposizione tra domanda e offerta di lavoro che non sia svolta dai detti uffici trasgredisce l'art. 90, n. 1, del Trattato CE se dà origine ad una situazione in cui gli uffici pubblici di collocamento saranno necessariamente indotti a contravvenire alle disposizioni dell'art. 86 del Trattato».*

Questo si verifica quando:

- gli uffici pubblici di collocamento non sono in grado di soddisfare la domanda esistente sul mercato del lavoro;
- l'espletamento delle attività di collocamento da parte delle imprese private è vietato dalla Legge e punito con sanzioni penali e amministrative;
- le attività di collocamento possono estendersi a cittadini o territori di altri Stati membri





## LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'

### Le fonti normative

- ✓ In origine, il lavoro interinale: legge 196/1997
- ✓ La regolamentazione della somministrazione: d.lgs 276/03
- ✓ I numerosi interventi legislativi:
  - d.lgs 251/2004
  - legge 247/2007 (attuazione Protocollo Welfare)
- ✓ legge 191/2009 (ripristino staff leasing)
- ✓ legge 183/2010 (collegato lavoro)
- ✓ In origine, il lavoro interinale: legge 196/1997
- ✓ La regolamentazione della somministrazione: d.lgs 276/03
- ✓ I numerosi interventi legislativi:
  - d.lgs 251/2004
  - legge 247/2007 (attuazione Protocollo Welfare)
- ✓ legge 191/2009 (ripristino staff leasing)
- ✓ legge 183/2010 (collegato lavoro)
  - d.lgs 24/2012 (attuazione Direttiva 2008/104/CE)
  - legge 92/2012 (riforma Fornero)
  - d.l. 76/2013 conv. in legge 99/2013 (decreto Giovannini)
  - d.l. 34/2014 conv. in legge 78/2014 (decreto Poletti)
  - D.lgs 81/2015 (Disciplina organica dei rapporti di lavoro..) in attuazione Legge delega 183/2014
  - d.l. 87/2018 conv. In legge 96/2018 (decreto dignità)



## LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'

### Art. 1 Legge n. 196/1997

*«1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2».*





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Art. 20 D.lgs. n. 276/2003**

Il contratto di somministrazione:

*«1.....può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.*

*2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro».*





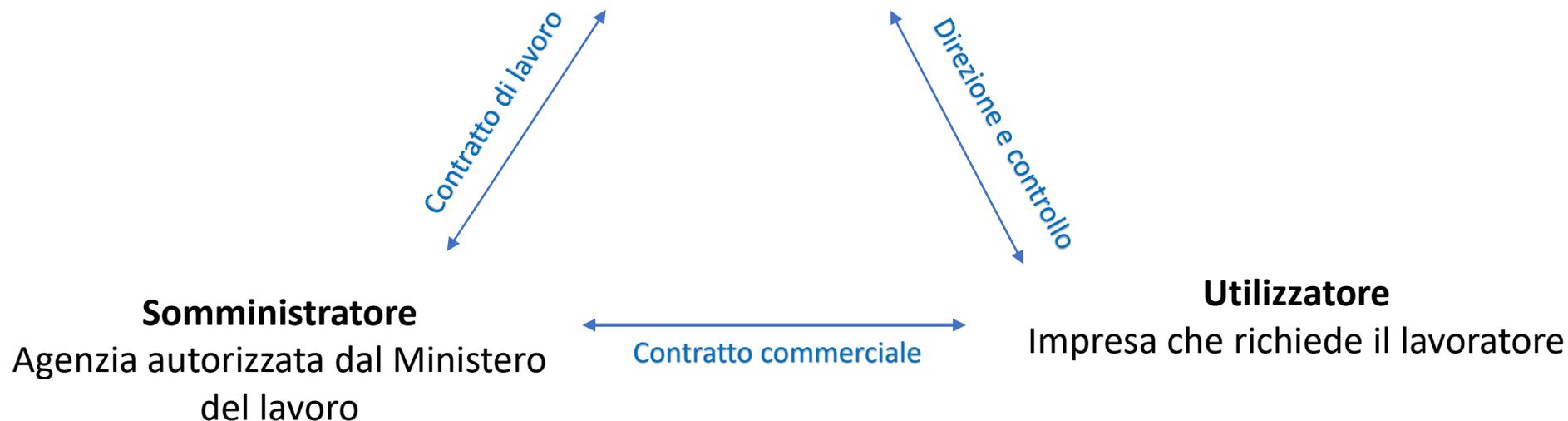
## LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'

Art. 20 D.lgs. n. 276/2003

RAPPORTO TRILATERALE

**Lavoratore**

Assunto dal somministratore





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Art. 20 D.lgs. n. 276/2003**

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso:

- a tempo indeterminato nelle ipotesi previste dalla Legge (art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003) ovvero *«...in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative...»* ovvero
- a tempo determinato *«a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»* (art. 20, c. 4, D.Lgs. n. 276/2003).





LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITÀ

## Art. 22 D.lgs. n. 276/2003

*Nella somministrazione:*

a) a tempo indeterminato

1. i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro *«sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali»*

2. Il contratto di somministrazione è prevista la *«indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione»* nella misura stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore (pari ad € 800.00) e comunque non inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

b) a tempo determinato

1. il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro *«è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4»*

2. Il contratto di lavoro *«può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore»*





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Raccomandazione COM(2014)413/2 - Consiglio dell'Unione europea**

*«adoperarsi per una piena tutela sociale dei disoccupati, limitando tuttavia l'uso della cassa integrazione guadagni per facilitare la riallocazione dei lavoratori; rafforzare il legame tra le politiche del mercato del lavoro attive e passive, ...; intervenire concretamente per aumentare il tasso di occupazione femminile, ...; fornire in tutto il paese servizi idonei ai giovani non registrati presso i servizi pubblici per l'impiego ed esigere un impegno più forte da parte del settore privato a offrire apprendistati e tirocini di qualità entro la fine del 2014, in conformità agli obiettivi della garanzia per i giovani; per far fronte al rischio di povertà e di esclusione sociale, estendere gradualmente il regime pilota di assistenza sociale, ...; migliorare l'efficacia dei regimi di sostegno alla famiglia e la qualità dei servizi a favore dei nuclei familiari a basso reddito con figlia».*





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Art. 30 D.lgs. n. 81/2015**

*« Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore».*



**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**  
**Art. 34 D.lgs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015 al 13 luglio 2018)**

Nella somministrazione:

tempo indeterminato

- il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore «è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato»;
- Il contratto di lavoro prevede «l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

a tempo determinato

- il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore «è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24».
- Il termine «può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore».





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Sentenza Corte di Giustizia UE, Sez. VIII, 11 aprile 2013, n. 290/12**

La Direttiva 1999/70/Ce sul lavoro a tempo determinato va interpretata nel senso che non si applica:

- a) al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale;
- b) al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice.

Si legge in motivazione: *«l'esclusione prevista dal preambolo dell'accordo quadro riguarda il lavoratore interinale in quanto tale, e non l'uno o l'altro dei suoi rapporti di lavoro, con la conseguenza che tanto il suo rapporto di lavoro con l'Agenzia di lavoro interinale quanto quello sorto con l'azienda utilizzatrice esulano dall'ambito di applicazione di tale accordo-quadro».*



## LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'

**Sentenza Corte Cassazione, Sez. Lav. 14 marzo 2018, n. 6152**

*«Anche se, per alcuni aspetti, il contratto di lavoro somministrato può essere accostato, sotto il profilo funzionale, al contratto a tempo determinato, essendo entrambi strumenti obiettivamente alternativi di acquisizione, diretta e indiretta, di prestazioni lavorative temporanee, il primo si distingue tuttavia in modo chiaro dal secondo. Ed infatti, il contratto di somministrazione è un contratto commerciale tipico, collegato funzionalmente al contratto di lavoro somministrato stipulato dal lavoratore con l'agenzia di somministrazione, con il coinvolgimento pertanto di tre soggetti (anzichè due). Essi poi rispondono a finalità diverse, come si evince dalla [Direttiva 2008/104/CE](#), relativa al lavoro tramite agenzia interinale e recepita con il [d.lg. 24/2012](#)), che, a differenza della [Direttiva 1999/70/CE](#), non pone l'obiettivo della prevenzione dell'abuso del ricorso alla somministrazione. E ciò perchè l'impiego tramite l'agenzia interinale non è considerato pericoloso, essendo apprezzato come forma di impiego flessibile, in quanto può concorrere "efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili».*





## **LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

### **art. 2 D.lgs. n. 87/2018**

Somministrazione a tempo determinato: «si applica la disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.»:

- acausalità del contratto solo se non superiore a 12 mesi;
- Causali del contratto a termine se superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi previste dall'art. 19;
- Limite massimo di 24 mesi per mansioni di pari livello e categoria legale;
- Percentuale massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore di lavoratori somministrati a tempo determinato e a termine.





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Sentenza Corte di Giustizia UE, Sez. II, 14 ottobre 2020, n. 681**

*«L'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice e che non subordina la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso. Per contro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di **preservare la natura temporanea** del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme».*





**LA SOMMINISTRAZIONE NELLA SUA MATRICE STORICA FINO AL DECRETO DIGNITA'**

**Sentenza Corte di Giustizia UE, Sez. II, 14 ottobre 2020, n. 681**

I considerando 11 e 15 della Direttiva 2008/104/CE enunciano quanto segue:

*« ... (11) 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. ...*

*(15) I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice»*

