
JOB ACT, il riordino della disciplina organica del lavoro: contratti di somministrazione, apprendistato e lavoro accessorio

di [Vincenzo Mirra](#)

Pubblicato il 24 Luglio 2015

continuiamo ad esaminare le novità salienti del decreto, soffermandoci, in questo secondo intervento, sulle caratteristiche dei contratti di somministrazione, apprendistato e lavoro accessorio (seconda parte)

Premessa

Come noto, il 24 giugno 2015, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 concernente la “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, meglio noto come decreto attuativo *Job Act*, in attuazione della normativa di delega di cui all’articolo 1, comma 7, alinea e lettere a), b), d), e), h) ed i), della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Con il nostro primo intervento sono state esaminate le caratteristiche dei contratti *part-time*, intermittente ed a tempo determinato, affrontiamo ora le novità salienti relativamente ai contratti di **somministrazione, apprendistato e lavoro accessorio**.

2. La somministrazione di lavoro.

La disciplina di questo tipo di contratto è contenuta nel capo IV, dagli articoli 30 a 40 e riproduce, a grandi linee, quanto disposto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*”.

Non solo, il menzionato decreto 81/2015 accorpa la normativa sull’impugnazione del rapporto di lavoro di somministrazione irregolare e le relative conseguenze sanzionatorie, oggi prevista dalla legge 4 novembre 2010, n. 183¹, e le disposizioni sanzionatorie per la violazione di specifici obblighi relativi al rapporto di lavoro *de quo*, oggi contenute nell’articolo 18, comma 3 e 3-bis, del citato decreto legislativo n. 276/2003.

Quelli in somministrazione sono lavoratori che, posti da un'agenzia di somministrazione autorizzata a disposizione di un datore di lavoro, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo del predetto datore di lavoro.

Anche per questo tipo di contratto, come per quello a tempo determinato, il datore di lavoro non può ricevere da lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato più del 20% delle prestazioni lavorative necessarie (considerando il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto), con la precisazione che, ai fini del computo, gli eventuali decimali superiori a 0,5 consentono l'arrotondamento all'unità superiore.

Inoltre, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato viene invece stipulato nel rispetto dei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

Le ipotesi di divieto del contratto di lavoro di somministrazione sono molto simili a quelle previste per il contro di lavoro intermittente², ovvero:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali sono stati operati, entro i sei mesi precedenti, licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro di somministrazione, salvo che il contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive ove sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro di somministrazione;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato per iscritto, in mancanza si considera nullo e i lavoratori sono ritenuti a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il decreto in argomento chiarisce inoltre due questioni importanti, e cioè:

- nel caso di somministrazione irregolare, cioè quando essa avvenga al di fuori dei limiti consentiti (esempio quello percentuale), il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con effetto dall'inizio della somministrazione. In tal caso dovrà impugnare il contratto entro 60 giorni dalla data in cui ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (gli stessi termini previsti dall'articolo 6, comma 1, legge 15 luglio 1966, n. 604);
- nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'irregolarità del contratto di somministrazione, le conseguenze sanzionatorie si traducono nella costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nella condanna per il datore di lavoro a pagare al lavoratore, a titolo del risarcimento del danno, un indennizzo compreso tra 2,5 e 12 mensilità.

3. L'apprendistato

La relativa normativa la troviamo nel capo V, dagli articoli 41 a 47, che di fatto semplifica e riordina il Testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Con la nuova denominazione di “*apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*”, nonché dell'*apprendistato di alta formazione e ricerca*, siamo di fronte ad un *sistema duale*, i titoli di livello secondario di istruzione e formazione nonché del livello terziario potranno essere conseguiti anche attraverso l'apprendimento nell'impresa.

Gli obiettivi perseguiti dall'attuale disciplina tendono a:

- ampliare gli strumenti utili per contrastare la disoccupazione giovanile;
- ridurre, attraverso una metodologia di apprendimento più estesa, il distacco tra scuola e lavoro che nel nostro Paese è statisticamente evidente;
- aumentare le competenze tecnico-professionali, con la creazione di percorsi formativi necessari a garantire, successivamente alle medie inferiori, la formazione terziaria;
- prevedere metodologie di apprendimento *on the job* che salvaguardino l'istruzione scolastica.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta, che contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, previsti dall'articolo 2, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo n. 276/2003.

Questo tipo di contratto ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, con l'eccezione per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali e per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro. Per entrambi, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

L'assunzione è prevista relativamente:

- *all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, per i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni, ovvero a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale;
- *all'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale*, per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. A partire dal diciassettesimo anno di età, per quelli che sono già in possesso di una qualifica professionale. La durata minima del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano;

- *all'apprendistato di alta formazione e di ricerca*, per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata del periodo di questo tipo di apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

4. Il lavoro accessorio

La normativa relativa a questo tipo di lavoro è contenuta nel capo VI, dagli articoli 48 a 50.

La novità è rappresentata dall'aumento da 5.000 a 7.000 euro quale ammontare massimo che il lavoratore può guadagnare annualmente con il lavoro accessorio con il limite, pari a 2.000 euro, per prestazioni lavorative svolte nei confronti di ogni singolo committente (imprenditori o professionisti).

Inoltre, allo scopo di favorire strumenti di sostegno del reddito, viene concessa la possibilità ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di rendere prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile.

Per poter usufruire di questo tipo di lavoro, imprenditori o professionisti acquistano uno o più carnet di buoni orari (c.d. *voucher*), numerati progressivamente e datati, il cui valore nominale, allo stato, è fissato a 10 euro, mentre nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al fine di garantire la tracciabilità dei *voucher* ed evitare un loro uso improprio, è stato stabilito che imprenditori o professionisti li possano acquistare esclusivamente per via telematica. Tale obbligo non è previsto per gli altri committenti (non imprenditori o professionisti), che possono rivolgersi anche alle rivendite autorizzate.

Altra novità importante, prevista per evitare fenomeni di *dumping* in un mercato molto particolare qual è quello degli appalti, è l'introduzione del divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio proprio nell'ambito delle esecuzioni di appalti di opere e servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto in argomento.

5. Conclusioni.

Come affermato anche nel primo intervento: i pareri sulla bontà del provvedimento, nella logica del confronto, non sono univoci; volendo tralasciare il dato statistico relativo ai contratti di lavoro in essere, il provvedimento, di portata generale, costituisce un tassello fondamentale per la transizione, usando le parole del relatore alla legge di delega in Aula, dal paradigma della job property a quello della flexicurity, avviato con la riforma del 2012, che mira a coniugare la massima possibile flessibilità delle strutture produttive, indispensabile per la competitività delle nostre imprese nell'economia globalizzata, con la massima possibile sicurezza economica e professionale delle persone che in esse lavorano.

Sicurezza che deve essere data essenzialmente dalla libertà effettiva di movimento nel mercato, garantita a tutti da un'assicurazione contro la disoccupazione di impianto moderno e di livello europeo, strettamente collegata con servizi efficaci di assistenza nella ricerca della nuova occupazione.

Ovviamente, un giudizio effettivo sulle “nuove” regole non potrà che essere dato solo a consuntivo in ragione degli obiettivi raggiunti nel medio/lungo periodo.

24 luglio 2015

Fabrizio Stella e Vincenzo Mirra

1Recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

2Idem.