



Per effetto della riforma Fornero che ha allungato il periodo di sospensione tra un contratto a termine ed il successivo è indiscutibilmente diminuita la flessibilità concessa all'imprenditore nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato, rigidità acuita dal fatto che è stato confermato il limite massimo di trentasei mesi per i contratti a termine con un singolo lavoratore.

Il problema posto dalla carenza, o riduzione, di flessibilità può però essere risolto con il contratto di somministrazione. Per tale tipologia contrattuale infatti non trova applicazione la norma sulla "pausa" fra un contratto e l'altro e pertanto ad un primo contratto in somministrazione ne può succedere immediatamente un altro senza soluzione di continuità (ovviamente a condizione che esistono le ragioni tecniche organizzative e produttive).

Una ulteriore questione aperta è se a tale tipologia contrattuale si applichi il limite massimo di 36 mesi. A questo proposito pur essendo la questione ancora insoluta a livello giurisprudenziale (ovviamente stante la novità della materia) si registra un'importante interpretazione della norma da parte del Ministero del lavoro il quale nell'escludere il limite dei 36 mesi per i contratti di somministrazione ha osservato che :

"Tale soluzione interpretativa trova peraltro conferma nella diversa disciplina comunitaria posta a fondamento dei due istituti. La direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato (1999/70/CE), recepita con il D.Lgs. n. 368/2001, ha imposto agli Stati membri, per prevenire gli abusi "derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato", richiedendo misure restrittive anche alla durata massima dei contratti (clausola 5). La stessa Direttiva, tuttavia, nel preambolo, esclude l'applicabilità dei principi ivi contenuti ai lavoratori a termine "messi a disposizione di un'azienda utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale", evidenziando pertanto come alla somministrazione di lavoro non trovino applicazione le restrizioni in argomento".

Verifica le tue competenze di HR Manager (parte 3)

Di Sergio Barozzi

Giovedì 15 Novembre 2012 10:01 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:20

Tale interpretazione appare certamente condivisibile ove si guardi al tenore letterale della disposizione che si riferisce esclusivamente ai contratti a termine ad alla diversa natura dei contratti a termine e di somministrazione. Inoltre come osservato dal Ministero all' art. "22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, che dispone che "in caso <https://pornmobile.online> di somministrazione a tempo determinato 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 seguenti" che richiamano appunto la durata massima di 36 mesi.

La risposta più conservativa alla domanda posta nella precedente newsletter è allora la terza: due contratti di somministrazione.

Per ulteriori approfondimenti ci vediamo al Forum delle Risorse Umane, il 27 novembre in Piazza Affari a Milano.