



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 38 2018

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

L'importanza di inserire una clausola di manleva nei contratti commerciali di somministrazione

In sintesi:

La somministrazione, come i contratti a termine, è stata “travolta” dal Decreto Dignità. In mancanza di chiarimenti ministeriali, le tesi che circolano sono diametralmente opposte; pertanto, per tutelarsi, l'impresa utilizzatrice del somministrato deve dotarsi di clausole di manleva da inserire nel contratto commerciale con l'Agenzia di somministrazione.

Approfondimento:

Come già spiegato nelle precedenti Circolari, il Decreto Dignità ha inserito dei vincoli importanti che rendono molto articolata la stipulazione di contratti a termine; tali medesimi vincoli ricadono sui soggetti che l'impresa utilizzatrice voglia utilizzare in somministrazione in quanto, anche per i soggetti in somministrazione, dovremo rispettare i *24 mesi massimi* di durata e l'apposizione delle *casuali* dopo 12 mesi.

Nell'applicazione di tale nuova normativa alla somministrazione, la dottrina non ha un orientamento uniforme, in quanto la norma tace, e ciò lascerà largo spazio al contenzioso.

Vediamo insieme quali sono le macro differenze:

Prima di tutto è da evidenziare che Assolavoro che rappresenta la maggior parte delle Agenzie di somministrazione porta il focus sull'utilizzatore. In altre parole, dato che le casuali sono in capo all'utilizzatore, Assolavoro sostiene che cambiando utilizzatore si possa effettuare un'ulteriore missione dello stesso lavoratore senza necessità di casuali. Parte della dottrina invece sostiene che il focus debba rimanere sull'agenzia di somministrazione in quanto essa è a capo del rapporto di lavoro. Le conseguenze che ne derivano sono opposte: se il focus è sull'utilizzatore allora effettivamente l'Agenzia può inviare in missione lo stesso lavoratore (tramite *rinnovo* del contratto) che ha superato i 12 mesi presso un altro utilizzatore, senza necessità di causale. Nel secondo caso invece questo non è possibile.

Chi abbia ragione ad oggi non si sa, nel silenzio della norma ed in attesa delle prime sentenze di merito o di un auspicabile chiarimento ministeriale.

Altra differenza interpretativa vi è quando l'agenzia di somministrazione assume a *tempo indeterminato* un dipendente per inviarlo in missione. In questo caso, Assolavoro reputa che non servano causali.

Ve ne evidenziamo un'altra non di poco rilievo in merito alla proroga: se si applica la norma, come alcuni sostengono, anche le Agenzie di somministrazione hanno solo 4 proroghe. Se invece si applica la deroga concessa alla somministrazione e si applica il contratto collettivo della somministrazione allora le proroghe sono 6. Se è vero da un lato che effettivamente la norma ha demandato in questo caso alla contrattazione collettiva, è altrettanto vero che lo ha fatto nel vigore di un diverso contesto normativo e pertanto molti considerano inapplicabile tale deroga con conseguente *impossibilità di superare le 4 proroghe*. Sicuramente un accordo ricognitivo della contrattazione collettiva, auspicabile ed atteso, consentirebbe invece l'applicabilità delle 6 proroghe.

Chiaramente le imprese si chiederanno come muoversi in questo contesto normativo incerto in cui la dottrina diverge nelle interpretazioni. **Quello che consigliamo vivamente ai nostri Clienti è di dotarsi all'interno dei contratti commerciali con le Agenzie di una adeguata clausola di manleva in modo tale che l'impresa utilizzatrice possa essere tenuta indenne da un'eventuale azione di rivalsa da parte del lavoratore somministrato.**

23 ottobre 2018

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarci una mail all'indirizzo negoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziali ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se aveste ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.