

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

ANALISI SINTETICA E COMMENTO DELLA [LEGGE 16 MAGGIO 2014, N. 78](#) DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N.34 DEL 20 MARZO 2014 IN (GU N.114 DEL 19-5-2014)

Ancora una volta ci si trova di fronte ad un provvedimento urgente che cerca di favorire come già ribadito più volte dagli organi di governo il rilancio dell'occupazione oltre ad altri interventi sul versante della semplificazione. Si affronteranno le norme che hanno impatto sulla Pubblica Amministrazione e quindi sulle Università, fermo restando un esame critico delle norme in tema di lavoro a termine poiché contengono disposizioni applicabili esclusivamente in ambito privato. Si segnala ancora la complessa tecnica legislativa fatta di rimandi e rinvii che rendono molto difficile il lavoro dell'operatore nella comprensione del testo. Sulle modalità applicative del provvedimento è intervenuto il Ministero del Lavoro con [la circolare n.18 del 30/7/2014](#).

Art. 1 Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

L'articolo 1 contiene disposizioni in materia di contratti a tempo determinato (c.d. lavoro a termine) e somministrazione di lavoro a tempo determinato, con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tali tipologie contrattuali.

Secondo la formulazione aggiunta dalla Camera dei deputati nell'alea del comma 1, le norme di cui al presente articolo 1 sono adottate *"in considerazione della perdurante crisi occupazionale e nelle more dell'adozione di provvedimenti volti al riordino delle forme contrattuali di lavoro"* e *"fermo restando che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*.

Si ricorda che quest'ultimo principio è già posto dall'art. 1, comma 01, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni.

Quest'ultimo provvedimento - oggetto di novelle da parte del comma 1 del presente articolo 1 - reca la disciplina generale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato.

Si ricorda che, per le pubbliche amministrazioni, la disciplina è posta - ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni - dai singoli contratti collettivi nazionali, in applicazione della normativa di cui al citato D.Lgs. n. 368 del 2001; tuttavia, alcune norme in materia, per il pubblico impiego, sono poste dal medesimo art. 36 del D.Lgs. n. 165, tra cui il principio che il contratto a termine è ammesso solo per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale - principio che resta, quindi, autonomamente vigente per le pubbliche amministrazioni -.

La novella di cui alla lettera a), numero 1), del comma 1 consente in via generale la stipulazione di contratti di lavoro a termine - ed il ricorso a forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato^[1], - anche senza l'indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, sopprimendo le limitazioni previste nella disciplina vigente per tale specifica ipotesi^[2] ed introducendo, dall'altro lato, alcune condizioni per la stipulazione in generale dei contratti in oggetto.

In sostanza il legislatore segna il passaggio *all'acausalità* del rapporto di lavoro a tempo determinato, che da elemento di eccezionalità e specialità diventa una regola ampiamente diffusa nell'ambito della flessibilità del rapporto di lavoro e quale unico criterio che consente il ricorso a tale tipologia di contratto di lavoro a tempo

determinato.

Tale tipologia di contratto di lavoro introdotto solo di recente, benché abbia ricevuto con la citata legge n. 78/2014 un rilevante impulso e rilancio, nonché una più chiara e sistematica collocazione nell'ambito del vigente sistema giuslavoristico diretto a fronteggiare la perdurante crisi occupazionale presente nel mercato del lavoro, non appare applicabile al lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Si evidenzia che un rapporto di lavoro può definirsi acausale quando non necessita obbligatoriamente della sua funzione economico-sociale da esso svolta. In generale, l'acausalità sta a significare l'assenza di ogni motivazione o ragione che giustificano l'utilizzo del rapporto a tempo determinato anziché di quello a tempo indeterminato.

Ciò aumenta in modo considerevole la sfera discrezionale del datore di lavoro il quale non è, pertanto, obbligato ad inserire nel contratto di lavoro le ragioni giuridiche e/o economiche che lo giustificano.

L'acausalità del rapporto di lavoro è stata introdotta dalla recente riforma del mercato del lavoro, la cosiddetta riforma Fornero, approvata con la legge 28 giugno 2012 n. 92. Questa disciplina, nel modificare il decreto legislativo n. 368/2001, ha previsto due distinte tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato subordinato.

Nel primo contratto, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 del medesimo d.lgs. n. 368/2001, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del medesimo contratto di lavoro a fronte dell'esistenza di determinati requisiti quali ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Nel secondo contratto, in applicazione del comma 1-bis del medesimo articolo 1 del d.lgs. n.368 introdotto dall'articolo 1, comma 9 della legge n.92/2012, i requisiti presenti nella prima tipologia non sono richiesti nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato o sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato corrispondente alla seconda tipologia, laddove sussistano determinati presupposti, può essere stipulato per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione ed è, pertanto, privo di quelle ragioni giustificatrici di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, presenti nella prima tipologia.

L'acausalità rappresenta un fatto eccezionale previsto esclusivamente nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi e non può essere oggetto di proroga.

Appare però difficile come detto estendere la disciplina dell'acausalità del contratto a termine nel settore pubblico; in primis si veda l'articolo 36, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 così come recentemente modificato dall'articolo 4, comma 1, del decreto legge del 31/8/2013 n. 101 convertito, con modifiche, nella legge n. 125/2013.

Tale normativa, nonostante il processo di privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione avviato in quest'ultimo ventennio, attribuisce al lavoro pubblico quella specificità e specialità proprie di un settore che persegue finalità di interesse generale ed è legato, rispetto a quello privato, alla piena osservanza dei principi generali e dei vincoli previsti direttamente dalla Costituzione Italiana.

Infatti, il citato comma 2 dell'articolo 2 del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che le amministrazioni pubbliche possano avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego, tra cui rientra il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

Pertanto, la predetta normativa riguardante l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato nella P.A. prevede un obbligo a carico del datore di lavoro pubblico di effettuare una preventiva verifica ed istruttoria circa la sussistenza o meno dei presupposti e delle motivazioni che consentono di avvalersi di tale forma

contrattuale di lavoro. Quindi, la casualità del medesimo rapporto di lavoro a termine che riguarda le ragioni e le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che stanno alla base delle scelte motivate che compie la P.A. per avvalersi del dipendente da assumere a tempo determinato, rappresenta un elemento obbligatorio dal quale non è possibile prescindere e che, pertanto, la medesima amministrazione è tenuta obbligatoriamente a considerare per motivare le medesime scelte.

Lo stesso Ministero del Lavoro nella circolare n.18 del 30/7/2014 afferma che la sussistenza della ragioni di carattere sostitutivo o le esigenze di stagionalità devono essere evidenziate anche per ragioni di "trasparenza" mediante atto scritto.

Di conseguenza, le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato introdotte dal decreto legge n. 34/2014 non possono trovare applicazione nell'ambito del lavoro pubblico poiché lo stesso è fondato sul principio della "casualità obbligatoria" del lavoro a termine, opposto a quello del sistema privatistico.

Tutto questo non può incidere sull'articolo 36 del d.lgs. n. 165/2001 che si pone come disciplina speciale, imperativa e non derogabile applicabile esclusivamente al settore pubblico.

L'assenza della causa giustificativa e, dunque, delle prescritte motivazioni e ragioni che giustificano il medesimo rapporto di lavoro a termine renderebbe nullo lo stesso, con conseguente responsabilità erariale nei confronti del dirigente che lo ha avviato.

Un altro aspetto problematico riguarda la possibilità di estendere alla pubblica amministrazione la previsione secondo cui nel rapporto di lavoro di durata non superiore a trentasei mesi sono ammesse le proroghe fino ad un massimo di cinque volte (come previsto dalla legge di conversione del provvedimento in oggetto), nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Infatti, si ritiene che tale disciplina può trovare corretta applicazione nel settore privato in quanto l'acausalità del rapporto di lavoro a termine può giustificare le diverse proroghe senza pause nell'ambito di un quadro di elevata flessibilità del medesimo rapporto di lavoro. Al contrario, nel settore pubblico, caratterizzato dalla casualità a termine del rapporto di lavoro, ma anche dall'applicazione del principio dell'accesso alla P.A. mediante il concorso pubblico, tali previsioni esporrebbero un'amministrazione pubblica ad incentivare ulteriormente il fenomeno del precariato venutosi a determinare a causa dall'impossibilità di trasformare il rapporto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. Inoltre la stipula di un contratto di lavoro a termine di norma è legata a progetti di ricerca o altre tipologie di finanziamento che rendono difficile configurare un insieme di proroghe considerando il limite massimo triennale di durata previsto per questi contratti.

Al riguardo si ribadisce quanto già previsto dall'articolo 36 del d.lgs., n. 165/2001, secondo cui l'instaurazione di un rapporto a tempo determinato subordinato è sottoposto al rispetto della normativa vigente in materia di accesso alla pubblica amministrazione e deve essere giustificata da esigenze di carattere esclusivamente straordinario, temporaneo o flessibili.

Il datore di lavoro pubblico è tenuto, pertanto, a definire un effettivo fabbisogno di lavoro legando la causa giustificatrice a una reale programmazione dell'impiego del rapporto a tempo determinato tenuto conto delle finalità e degli obiettivi che intende raggiungere l'amministrazione oltre com'è noto il rispetto di limiti di spesa imposti da varie norme per tutte le amministrazioni pubbliche.

Gli interventi previsti dal provvedimento in commento dovrebbero consentire anche di prevenire l'aumento del fenomeno del precariato molto diffuso nell'ambito della pubblica amministrazione, nonché, in generale, i frequenti abusi derivanti dall'erroneo utilizzo di tale forma flessibile di lavoro rispetto alle indicazioni normative.

Queste ultime sono: una durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe; un numero complessivo di contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, non eccedente il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione - per il datore che occupi fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. La condizione relativa al 20 per cento è stata riformulata dalla

Camera nei suddetti termini, mentre il testo originario faceva riferimento per la base di computo (a cui applicare l'aliquota del 20 per cento) all'organico complessivo del datore. Anche il limite percentuale del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in organico al 1° gennaio dell'anno di assunzione, per ciascun lavoratore assunto a tempo determinato non è facilmente applicabile al lavoro pubblico. Infatti, per i dipendenti pubblici vige la normativa che prevede la riduzione della spesa, nonché il contingentamento delle assunzioni di personale a tempo determinato nella pubblica amministrazione (si veda da ultimo il decreto legge 90/2014 in attesa di conversione).

Si ricorda inoltre a questo proposito il nuovo comma 5bis dell'art. 10 del dlgs 368/2001 che consente agli istituti pubblici e agli enti privati di ricerca, come ricordato dalla stessa circolare n.18 del 30/7/2014 del Ministero del Lavoro sia di derogare al limite quantitativo dei contratti a tempo determinato, sia al limite di 36 mesi di durata complessiva del singolo contratto, qualora i soggetti stipulanti siano:

- 1) da un lato, un istituto pubblico di ricerca o un ente privato di ricerca;
- 2) dall'altro, un lavoratore chiamato a svolgere "in via esclusiva" attività di ricerca, di assistenza tecnica o di coordinamento o direzione della stessa.

Si evidenzia che tale deroga non è prevista per il limite dei rinnovi contrattuali e pertanto anche a tali rapporti bisogna prestare attenzione ad un eventuale superamento dei 36 mesi di durata complessiva di più rapporti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti (si veda circolare del Ministero del Lavoro n.13/2008)

Con riguardo al limite percentuale in oggetto, la novella fa salvo il disposto dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368 del 2001, e successive modificazioni. Quest'ultimo comma - che viene novellato dalla lettera b-octies), inserito dalla Camera, da un lato, consente l'individuazione di limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e, dall'altro, esclude dall'ambito di applicazione di questi eventuali limiti alcune fattispecie (esse sono costituite dai contratti a termine stipulati: nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi "definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici"; per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni). Inoltre non sono computati nel limite le assunzioni di disabili a tempo determinato ai sensi dell'art. 11 della legge n.68/99. Per l'ipotesi di violazione del limite percentuale del 20 per cento, le novelle di cui alla lettera b-septies) e di cui al successivo comma 2-ter - inserite dalla Camera - specificano che i contratti eccedenti il limite - ad eccezione di quelli instaurati prima dell'entrata in vigore del presente decreto - la legge di conversione ha introdotto nel decreto legge n. 34/2014 una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese (o frazione superiore ai 15 giorni) di durata del rapporto, se l'assunzione oltre il limite riguarda un solo lavoratore. La sanzione è, invece, pari al 50% della retribuzione se l'assunzione oltre il limite riguarda più di un lavoratore.

L'intento legislativo, come emerge anche dall'*iter* parlamentare del provvedimento, è quello di introdurre una sanzione amministrativa sostitutiva della conversione del rapporto a tempo indeterminato, in caso di superamento della soglia del 20%. Tuttavia, stante la formulazione della disposizione - che non chiarisce espressamente questo profilo - alcune interpretazioni si sono espresse nel senso che la sanzione amministrativa si aggiunge a quella civilistica della conversione del rapporto e dell'eventuale risarcimento del danno.

Riguardo al quesito se i limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi summenzionati restino salvi in generale o solo nell'ipotesi in cui siano più restrittivi rispetto a quello di cui alla presente novella, il comma 2 del successivo articolo 2-bis, prevedendo che restino efficaci, in sede di prima applicazione, i limiti, ove diversi, previsti dai vigenti contratti collettivi in oggetto, sembrerebbe intendere che, a regime, cioè dopo la scadenza del relativo contratto collettivo, trovino applicazione solo eventuali limiti più restrittivi. Sempre con

riferimento al limite percentuale, poiché la norma fa letteralmente riferimento ai soli contratti a tempo determinato e non anche alle forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per queste ultime sembrerebbe operare in via esclusiva il rinvio già vigente, per la definizione di relativi limiti quantitativi, ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. La novella di cui alla lettera b) amplia da 1 a 5 il numero possibile di proroghe (con il consenso del lavoratore) del contratto a termine - il testo originario del decreto, così riformulato dalla Camera, prevedeva un limite di otto proroghe - e sopprime come detto il requisito della sussistenza di ragioni oggettive per la proroga. Restano ferme le altre condizioni già vigenti, secondo le quali ogni proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto originario sia stato stipulato e la durata complessiva del rapporto non può superare i tre anni. I profili di diritto transitorio relativi alle nuove norme sulle proroghe (con riguardo ai contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del presente decreto) sono definiti dal comma 1 del successivo articolo 2-bis, il quale specifica che le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

La lettera b-quinquies) - inserita dalla Camera - integra la disciplina del diritto di precedenza, in favore del lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi (nell'esecuzione di un contratto a termine), per le assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate. La norma prevede che nel computo della prestazione effettiva dell'attività lavorativa (ai fini del superamento del limite minimo di 6 mesi) rientri anche il congedo obbligatorio di maternità (intervenuto nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso la stessa azienda) e che il termine di 12 mesi summenzionato si considera decorrente dalla fine del medesimo congedo, qualora si comprenda in tal modo un periodo di tempo più lungo. Considerato che la norma vigente (non modificata sul punto) fa salve le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non si comprende se le norme in questione siano derogabili dal contratto collettivo. Inoltre in base al comma 2-bis - introdotto dalla Camera -, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, presenta una relazione alle Camere, in materia di contratti a tempo determinato e di contratti di apprendistato, secondo le specificazioni ivi poste.

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO EVOLUZIONE

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, adottato in attuazione della direttiva 1999/70/UE 28 giugno 1999 (relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato) che ha riformato interamente la disciplina dell'apposizione del termine al contratto di lavoro, abrogando la precedente normativa in materia (L. 230/1962, articolo 8-bis del D.L. 17/1983, articolo 23 della L. 56/1987).

Con tale provvedimento è stata ribaltata la precedente impostazione normativa (in base alla quale il rapporto di lavoro a termine era vietato, tranne nei casi tassativi indicati dalla legge e dai contratti collettivi) ammettendo di regola il contratto a tempo determinato, salvo i casi in cui esso viene espressamente vietato. Su tale impianto normativo è intervenuta la L. 247/2007, che ha modificato il D.Lgs. 368/2001 stabilendo un limite massimo di durata (pari a 36 mesi), nell'ipotesi di successione di contratti a termine, oltre il quale il contratto si considera a tempo indeterminato.

In seguito, la L. 92/2012 (legge Fornero), intervenendo nuovamente sul D.Lgs. 368/2001, ha precisato che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, apportando profonde modifiche alla disciplina dell'istituto. In particolare, è stato escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro) (c.d. acausalità) ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché di durata non superiore a 1 anno e non prorogabile.

Da ultimo, il D.L. 76/2013 ha apportato alcune modifiche alla disciplina del contratto a termine, intervenendo anche su taluni vincoli introdotti dalla L. 92/2012. In particolare, è stata disposta la soppressione del divieto di proroga del contratto a termine acasuale.

L'Ufficio Studi aveva già pubblicato in rassegna normativa il decreto legge 368/2001 [con le modifiche intercorse per effetto dell'entrata in vigore della legge n.78/2014](#)

Art.4 Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva

I commi da 1 a 4 ed i commi 5-bis e 6 dell'articolo 4 prevedono la costituzione di un sistema telematico di verifica della regolarità contributiva, mentre il comma 5 concerne le erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, di natura pubblica, nei casi di

inadempimento degli obblighi di contribuzione previdenziale ed assistenziale.

La definizione di un sistema telematico di verifica della regolarità contributiva è demandato ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali - da emanarsi secondo i termini temporali e la procedura indicati al comma 2 -, tale verifica - operante a decorrere dall'entrata in vigore del decreto ministeriale - è sostitutiva (comma 1) del documento unico di regolarità contributiva (DURC) per tutte le fattispecie che richiedono quest'ultimo, tranne le ipotesi di esclusione individuate dal medesimo decreto ministeriale. Per le imprese edili, la verifica in oggetto concerne, oltre alla contribuzione da versare all'INPS ed all'INAIL, quella da corrispondere alle casse edili. L'interrogazione telematica può essere effettuata da chiunque vi abbia interesse, compresa - come ha specificato la Camera - la medesima impresa. La risultanza dell'interrogazione telematica ha una validità di 120 giorni e sostituisce, ad ogni effetto, il Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Attraverso l'interrogazione del sistema telematico, la stazione appaltante può assolvere l'obbligo di accertamento della mancata commissione, da parte del fornitore, di violazioni gravi, accertate definitivamente, in materia di contributi previdenziali e assistenziali.

I criteri a cui si informerà il decreto attuativo sono i seguenti:

- la verifica della regolarità, in tempo reale, riguarderà i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive. La verifica comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;
- la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;
- individuazione delle tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative all'accesso ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

[1]

Si ricorda che la figura della somministrazione di lavoro presenta uno schema trilaterale, il quale si fonda su due diversi contratti: il contratto di somministrazione di lavoro, stipulato tra l'agenzia somministratrice e il soggetto utilizzatore, con cui la prima pone uno o più soggetti a disposizione del secondo, il quale usufruisce della loro prestazione lavorativa (a tempo determinato o indeterminato); il contratto (a tempo determinato o indeterminato) tra l'agenzia somministratrice ed il prestatore di lavoro, con il quale quest'ultimo è a disposizione della medesima, ai fini dell'assegnazione presso soggetti utilizzatori.

[2]

La normativa fino ad ora vigente escludeva il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro), purché si trattasse di un primo rapporto ed esso fosse di durata non superiore a dodici mesi (ivi inclusa l'eventuale proroga). Inoltre, la medesima disciplina consentiva che i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedessero che il requisito in oggetto non fosse richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione avvenissero nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva e purché esse si collocassero nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.