

# La segmentazione del processo produttivo: Interposizione, somministrazione, appalto, cessione di ramo d'azienda



Lezioni 10 e 11 del corso di  
**Istituzioni di diritto del lavoro**  
a cura del prof. Pietro Ichino  
Università degli Studi di Milano  
2019

# In queste due lezioni

- I. Fenomenologia della segmentazione del processo produttivo
- II. Il divieto di interposizione
- III. La somministrazione lecita
- IV. La protezione del lavoro negli appalti
- V. La disciplina del trasferimento (di ramo) d'azienda

Franchising

Service

Marketing

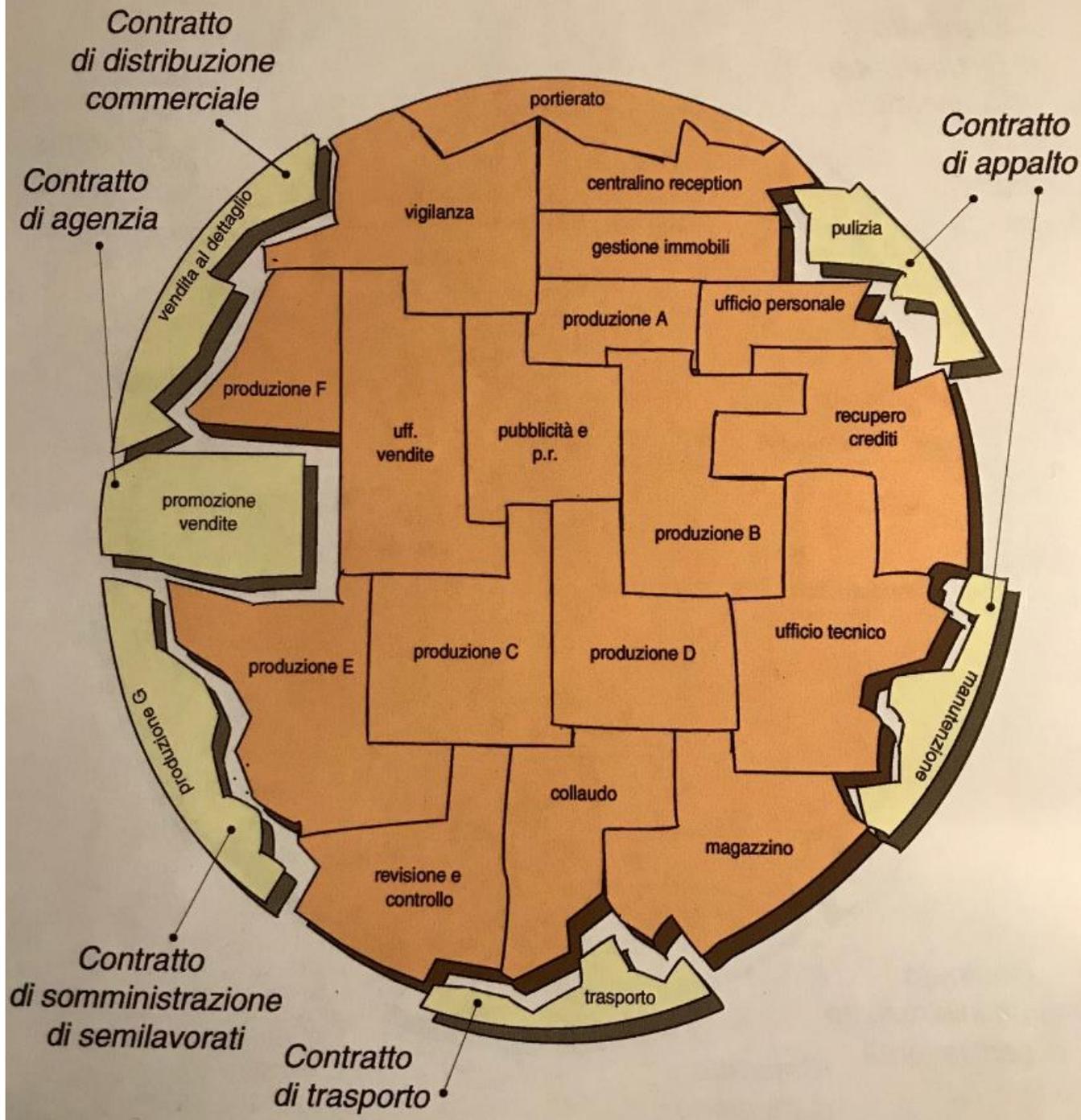


# Lo spostamento del lavoro dall'industria al terziario

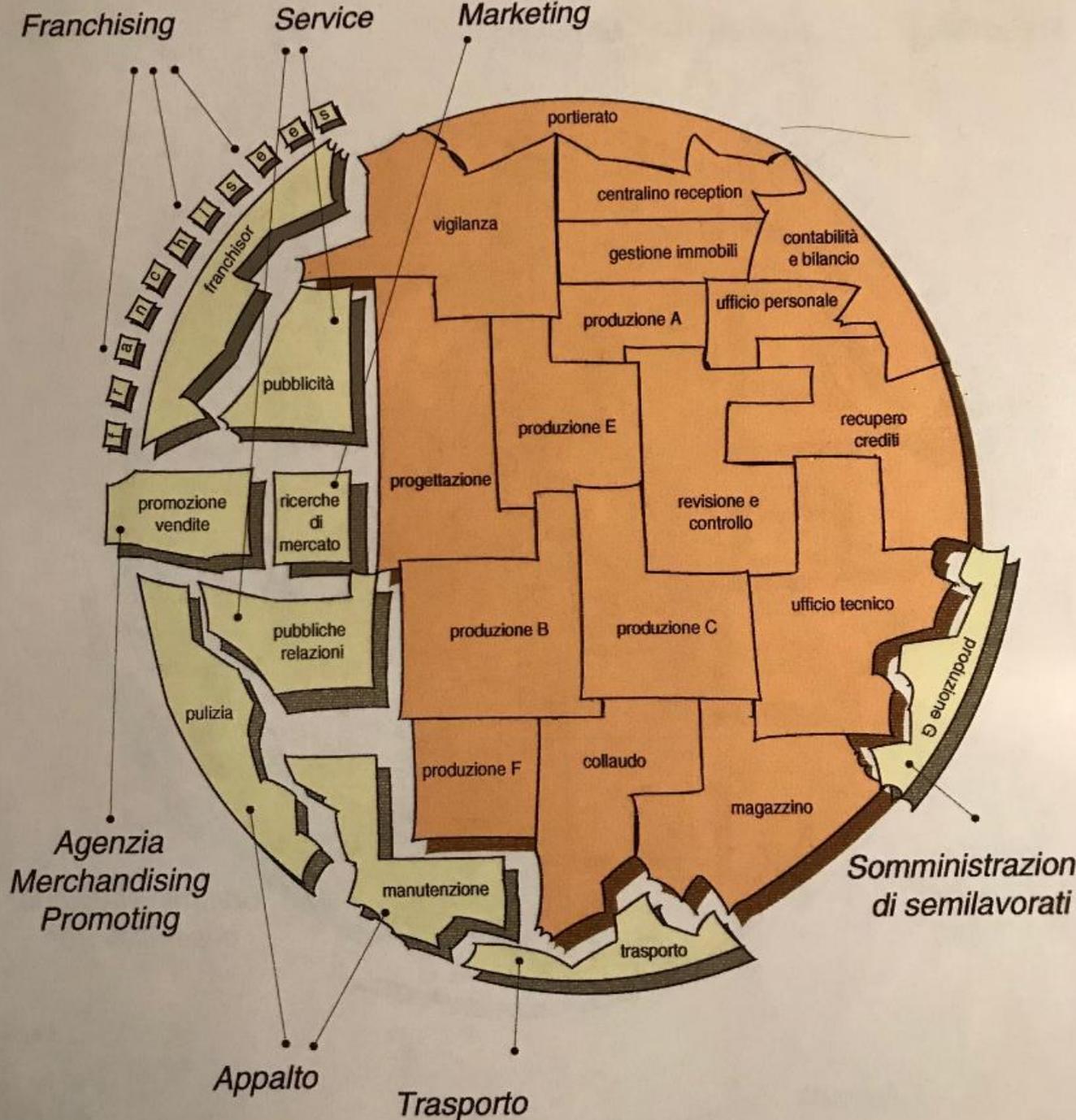
% sulla forza-lavoro totale in Italia	Servizi	Altri settori
1959	33,5%	66,5%
2018	67%	33%

*Fonte: Istat*

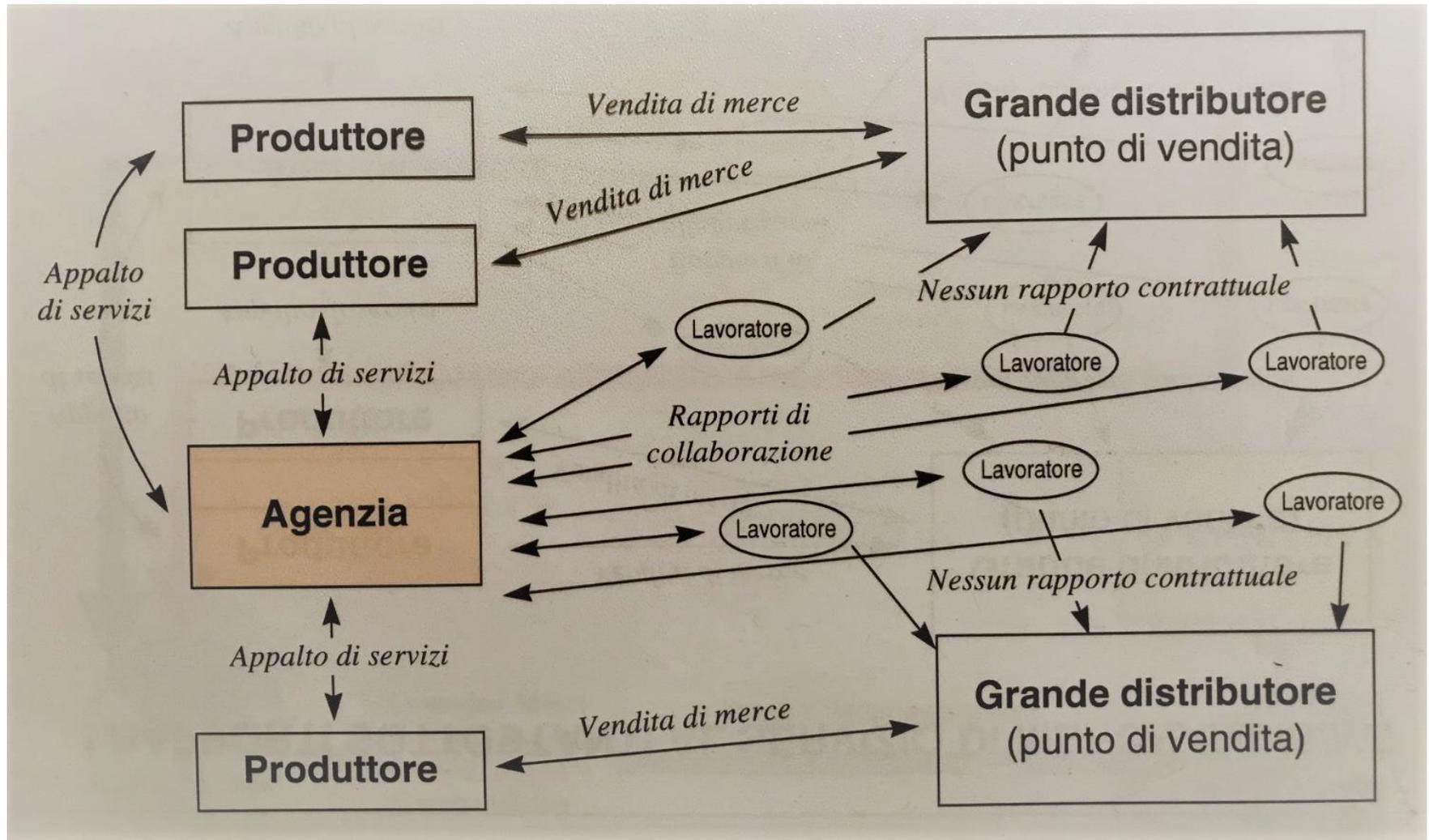
# Forme tradizionali della segmentazione del processo produttivo



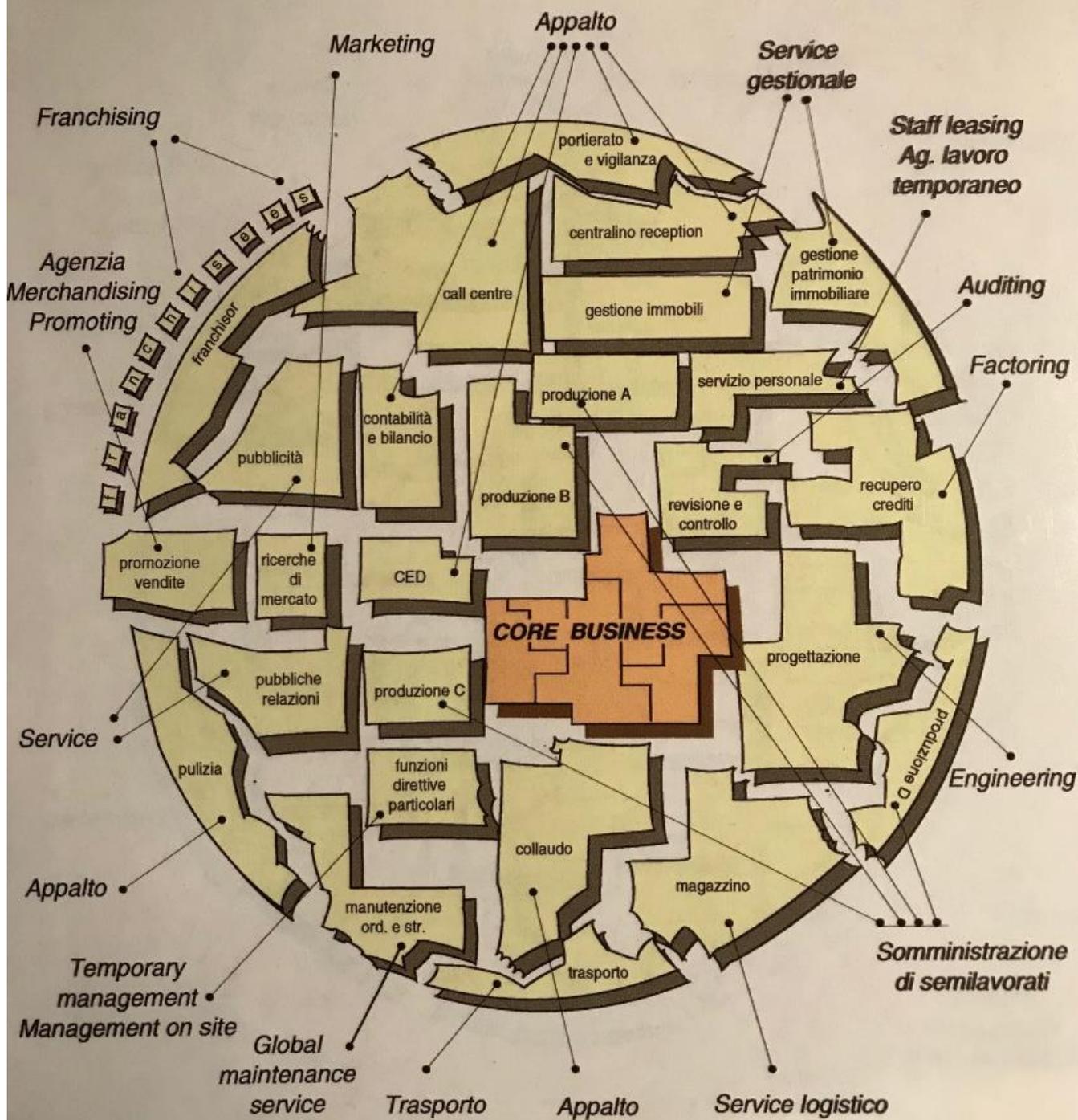
Anni '70-'90:  
 segmentazione  
 del processo di  
 commercializz.  
 del prodotto



# I rapporti sottostanti a un servizio di merchandising



# Nuove forme di segmentazione del processo produttivo



# Le determinanti delle dimensioni dell'azienda secondo la teoria di Coase



# Perché il sistema di tutela del lavoro diffida sempre della segmentazione

L'impresa maggiore garantisce meglio

- col proprio patrimonio, i **crediti di lavoro**
- la **continuità e durata** del rapporto di lavoro
- la facilità di organizzazione dei lav., quindi anche il **potere contrattuale del sindacato...**
- ... che però significa **aumento dei costi di transazione collett.**



La ragione originaria del divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro (e perché, invece, l'appalto è consentito)

**LAVORO SUBORDINATO**

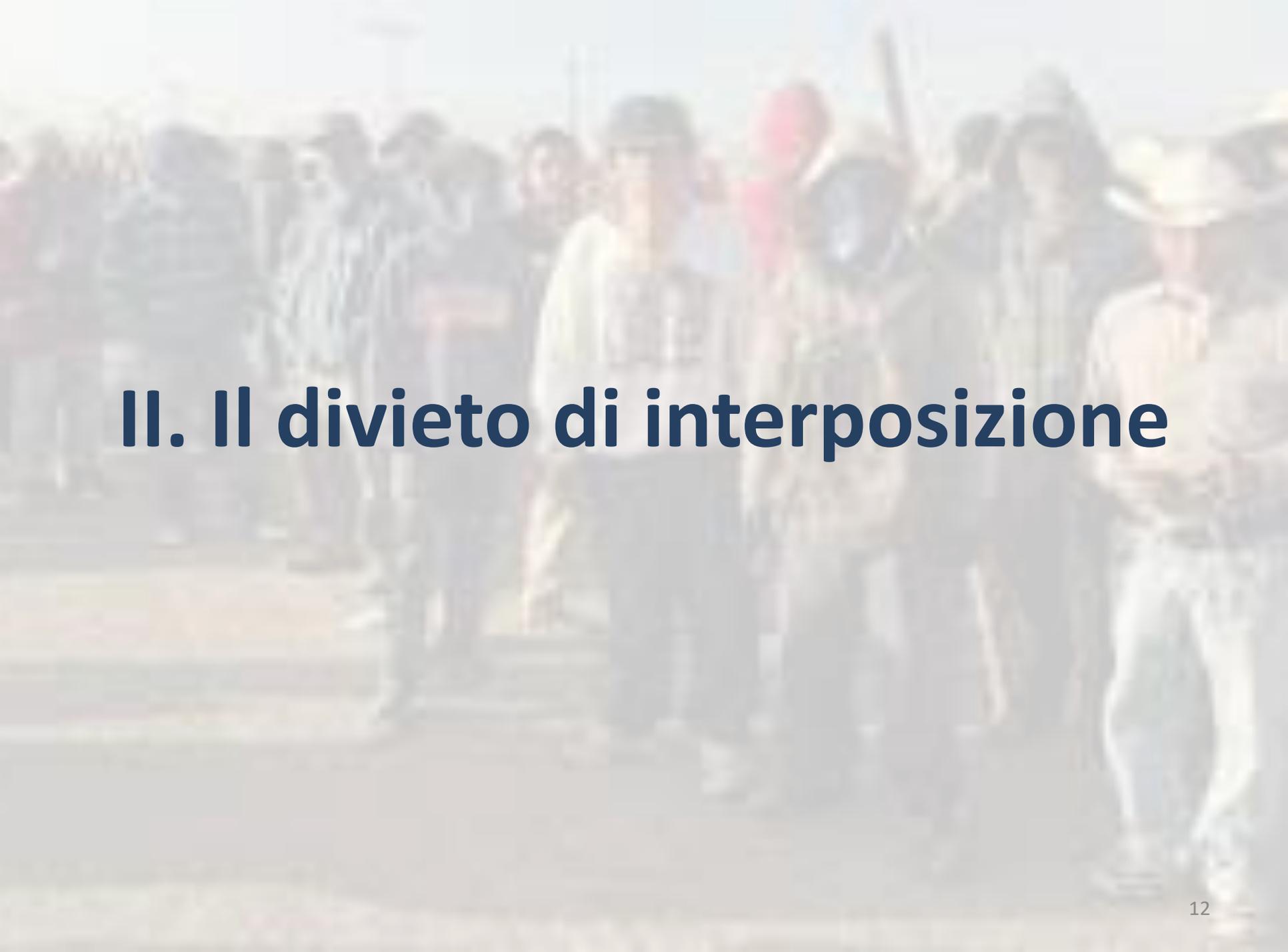
	<b>capacità</b> organizz. e mezzi	<b>potere</b> (flessibilità)	<b>rischio</b> della prest. lav.
<i>imprenditore</i>	SÍ	SÍ	SÍ
<i>lavoratore</i>	NO	NO	NO

**APPALTO**

	<b>capacità impr.</b> organizz. e mezzi	<b>potere</b> (flessibilità)	<b>rischio</b> della prest. lav.
<i>committente</i>	NO	NO	NO
<i>appaltatore</i>	SÍ	SÍ	SÍ
<i>lavoratore</i>	NO	NO	NO

**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

	<b>capacità impr.</b> organizz. e mezzi	<b>potere</b> (flessibilità)	<b>rischio</b> della prest. lav.
<i>committente</i>	SÍ	SÍ	NO
<i>somministratore</i>	NO	NO	?
<i>lavoratore</i>	NO	NO	di fatto SÍ



## **II. Il divieto di interposizione**

# L'evoluzione della disciplina

- **R.D. n. 141/1904**: assicurazione antinfortunistica dei **subcottimisti** a carico dell'imprenditore
- **T.U. n. 818/1907 donne e fanciulli**: obblighi di **igiene e sicurezza** a carico dell'imprenditore anche per i subcott.
- **Codice civile, art. 2127**: divieto di **interposizione nel lavoro a cottimo**: gli obblighi sono imputati all'imprenditore
- **Legge n. 1369/1960**: **divieto generale** di interposizione e solidarietà passiva nell' **«appalto interno»** all'azienda
- **Legge n. 196/1997 (Treu)**: conferma il div. di interposiz., ma apre all'attività delle **agenzie di fornitura di lavoro temporaneo**
- **D.lgs. n. 276/2003 (Biagi)**, art. 29: **solidarietà passiva in tutti gli appalti** tra committente e appaltatore per retribuzione e contributi



# Lo sgretolamento di fatto del divieto di intermediazione

In realtà, il tessuto produttivo pullula di casi di «fornitura» o «somministrazione» di lavoro, mascherati da **appalti di servizi** in attività *labour intensive*. Per esempio:

- i servizi di pulizia
- i *vigilantes* all'ingresso delle banche
- i servizi di portierato o di *reception*
- il personale di fatica fornito alle banche da cooperative
- un'infinità di altri casi reperibili sulle *pagine gialle* alle voci «ricerca di personale», «trasporti», ecc.



# L'erosione giurisprudenziale del divieto di intermediazione



Secondo la costruzione classica sarebbero **irrilevanti** questi elementi:

- l'**intento fraudolento**
- l'appartenenza o no dell'attività al **ciclo produttivo** dell'impresa committente
- il fatto che il fornitore della manodopera eserciti o no il **potere direttivo** su di essa
- la **natura imprenditoriale del fornitore**, quando sia il committente a fornire i mezzi

**Ma i giudici molto spesso hanno ritenuto rilevante l'uno o l'altro per escludere la violazione del divieto**

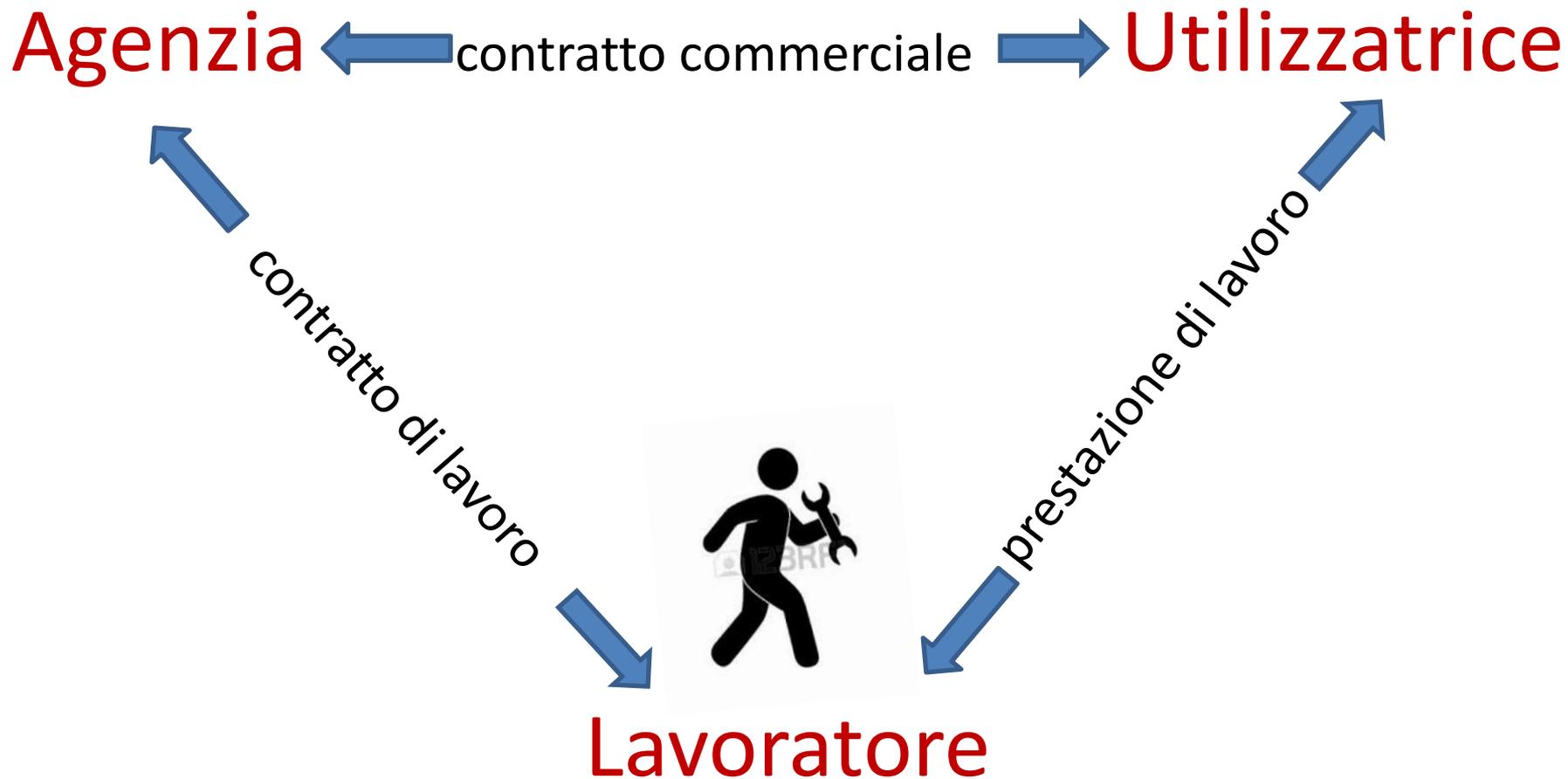
# Le sanzioni contro l'interposizione

- Il **d.lgs. n. 276/2003** (Biagi) distingue:
  - interposizione **irregolare**, sanzionata solo sul piano civile (inefficacia) e amministrativo (art. 27)
  - interposizione **fraudolenta**, cioè mirata a ridurre lo standard di tratt., con sanzione anche penale (art.28)
- Il **d.lgs. n. 81/2015** (Jobs Act) abroga l'art. 28, e in caso di int. irregolare prevede la costituzione del rapporto in capo al committente **su richiesta del lavoratore** (art. 38)
- Il **d.-l. n. 97/2018** («dignità») **ripristina la sanzione penale** per il caso di interposizione fraudolenta (art. 2)

# III. La somministrazione lecita



# Il triangolo contrattuale



# Il triangolo contrattuale *(segue)*

- Necessità di **accreditamento** dell'agenzia
  - requisiti per l'accREDITamento (d.lgs. n. 276/2003)
- Il **contratto tra agenzia e utilizzatrice** (di natura commerciale)
  - a tempo determinato (per singole missioni)
  - a tempo indeterminato (*staff leasing*): le sue vicende
- Il **contratto di lavoro** tra agenzia e lavoratore
  - a tempo determinato (per singole missioni)
  - a tempo indeterminato (per singole missioni o *staff leasing*)
- la **prestazione di lavoro** tra lavoratore e utilizzatrice

# Disciplina del rapp. commerciale

- L'**utilizzo di lavoro temporaneo** è consentita in tutti i casi e con i limiti in cui è consentita l'assunzione a termine (rinvio), con un **limite del 30% complessivo** rispetto all'organico az. stabile
- Il **ricorso allo *staff leasing*** (dopo un incredibile avanti-indietro legislativo nell'ultimo quindicennio) è oggi consentito entro il limite del 20% dell'organico stabile
- **Divieto di somministrazione** per sostituzione di lav. in **sciopero**, e se ci sono stati **licenziamenti**

# Disciplina del rapporto di lavoro

- **Parità di trattamento** economico e normativo rispetto ai dipendenti dell'utilizzatrice
- l'utilizzatrice esercita il **potere direttivo**, l'agenzia esercita il **potere disciplinare**
- I **diritti sindacali** sono esercitabili nei confronti dell'agenzia come dell'utilizzatrice
- **coobbligazione solidale** dell'utilizzatrice con l'agenzia per retribuzione e contributi

# Le novità contenute nel decreto n. 87/2018 (art. 2 e 3 c. 2°)

- Il contratto a termine può essere rinnovato dall'agenzia **senza che si applichi il termine dilatorio** di 10 (o 20) giorni (cd. *stop & go*)...
- ... ma si applica anche qui l'**aggravio contributivo dello 0,5% per ogni rinnovo** (applicabilità dubbia nel caso della successione di missioni presso utilizzatori diversi)



# Le novità contenute nel decreto n. 87/2018 *(segue)*

- Viene introdotto il **limite complessivo del 30%** di lavoratori a termine o in somministrazione rispetto all'organico aziendale stabile...
- ... che non sostituisce, ma si aggiunge a quello del 20% per i soli lavoratori a termine presso l'utilizzatore, posto dalla norma del 2014
- L'**obbligo della «causale»** si applica anche all'assunzione a termine da parte dell'agenzia, quando il lavoro presso l'utilizzatore superi i 12 mesi

# L'equiparazione tra somministrazione e contratto a termine

La logica della (previgente) disciplina differenziata tra lavoro **a termine** diretto e lavoro **somministrato** si fondava su due presupposti:

- A. l'agenzia di lavoro temporaneo – almeno in linea di tendenza – **coniuga due interessi**: l'esigenza di flessibilità del singolo utilizzatore e l'aspirazione del lavoratore alla continuità del lavoro
- B. il lavoro somministrato costa strutturalmente più di quello dipendente: nella logica delle leggi del 1997, 2003 e 2015 questo costo opera come un **«filtro automatico»**

La nuova norma **ignora A e sovrappone a B il costo dell'alea giudiziale** (sul quale v. la lezione n. 28 sul c.a t.)

The background of the slide features a stylized illustration of four construction workers. They are depicted in a light blue color with yellow hard hats. They are positioned around a large, light brown wooden structure that resembles a table or a workbench. The workers appear to be engaged in a task, possibly assembling or working on the structure. The overall style is simple and cartoonish.

# **IV. La protezione del lavoro negli appalti**

# La coobbligazione solidale tra committente e appaltatore

- La legge n. 1369/1960 la prevedeva solo per gli «**appalti interni**» all'azienda (suscitando non pochi problemi di interpretazione di questa nozione)
- Il d.lgs n. 276/2003 (Biagi) la estende a **tutti gli appalti**
  - i problemi che si pongono quando l'appaltatore opera per più committenti

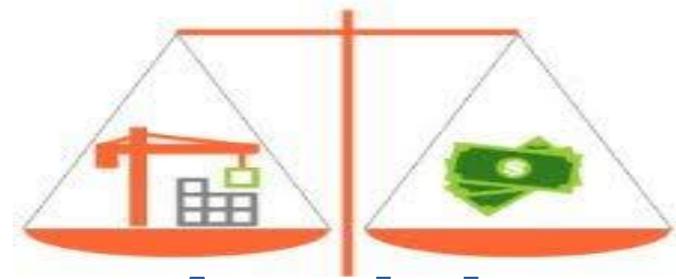
Un problema particolare  
sorge quando il contratto d'appalto  
nasce dalla **cessione a terzi**  
**di un pezzo della vecchia azienda**  
che però continua a collaborare  
con la vecchia come appaltatrice

make  
ORbuy

# MAKE OR BUY

## **V. La disciplina del trasferimento (di ramo) d'azienda**

# Vicende dell'impresa e vicende della struttura aziendale



Principio generale: **non incidenza diretta delle vicende dell'impresa** (a differenza di quelle della struttura aziendale) sulla posizione giuridica del lav.

## VICENDE DELL'AZIENDA

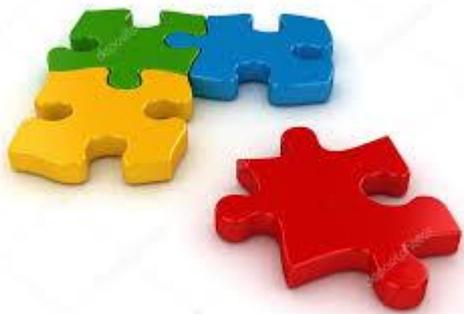
- ristrutturazione
- crisi di mercato
- crisi produttiva
- cessione di elementi della struttura aziend.

## VICENDE DELL'IMPRESA

- mutamento societario
- difficoltà finanziaria
- liquidazione, fallimento
- mutamento del titolare: cessione della propr.

# La disciplina della cessione d'azienda...

- Il testo unico delle **norme europee**: dir. n. 23/2001
  - **nozione molto ampia** di cessione d'azienda
  - i rapporti proseguono **senza soluzione di continuità**
  - obbligo di **informazione sindacale** preventiva
- **Le norme italiane** corrispondenti
  - art. 2112 c.c.: **nozione** di cessione d'azienda...
  - ... e **continuità** dei rapporti di lavoro
  - **coobbligazione solidale** tra cedente e cessionario
  - art. 47 della L. n. 428/1990: **procedura sindacale**



## ... e di «ramo d'azienda»

- **Nozione**: una parte d'azienda che ha una sua «autonomia» produttiva, può stare in piedi da sé
- La giurisprudenza della Corte Europea dà una **nozione molto estesa**: «basta che venga trasferita una collettività di lavoratori che conserva la sua organizzazione interna, anche senza capitale materiale»
- La giurisprudenza italiana, episodicamente **più restrittiva**, e le sue aporie

**QUALE NOZIONE È «MIGLIORE» PER I LAVORATORI?**

# Le difficoltà dell'*outsourcing*

- Se oggetto del trasferimento **non è un «ramo»** dell'azienda, i lavoratori possono essere **licenziati**, e poi eventualmente assunti dall'acquirente **senza continuità** dei rapporti...
- ... con applicazione dei **criteri di scelta** dei lavoratori da licenziare riferiti a tutto l'organico aziendale

In questo caso i lavoratori in genere impugnano i licenziamenti **sostenendo la nozione di «ramo» più ampia**: cioè che, in realtà, si tratta di «ramo d'azienda»

# Le difficoltà dell'*outsourcing* (segue)

- Se invece l'imprenditore imposta l'operazione come «cessione di ramo», i lavoratori possono impugnarla **sostenendo la nozione più restrittiva e negando la prosecuzione del rapporto con l'impresa cessionaria**
- Per un verso o per l'altro l'operazione di *outsourcing*, se compiuta da una impresa di grandi dimensioni, è **fortemente a rischio**



Nelle oscillazioni giurisprudenziali  
che si registrano sulla nozione  
di «ramo d'azienda»  
si manifesta l'antica ostilità  
del sistema di protezione del lavoro  
contro la segmentazione  
del processo produttivo...





make  
ORBUY

... ma in qualche misura  
la segmentazione è necessaria  
in funzione della specializzazione  
produttiva delle strutture aziendali

# Grazie per la vostra attenzione



Sul tema di questa lezione v. anche il cap. VI,  
*La segmentazione del processo produttivo  
e i suoi effetti sul rapporto di lavoro*,  
in P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. I, Giuffrè, 2000, pp. 379-525  
reperibile anche nell'[Archivio degli scritti](#) del sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

Questa presentazione si può scaricare  
dallo stesso sito, nella sezione *Slides*