Co-employment o lavoro collettivo nel continente americano

scritto da goal | 14 Dicembre 2017

di Maurizio Agate*

Il contratto di lavoro collettivo può essere definito come l'allocazione contrattuale e la condivisione delle responsabilità del datore di lavoro tra un "PEO" ("Professional Employer Organization") e il suo cliente (Business Owner). A seguito dell'accordo, i lavoratori assunti sono tecnicamente impiegati da due entità separate: l'imprenditore, o datore di lavoro cliente, che controlla i loro doveri quotidiani e le funzioni di lavoro principali; e il "PEO", o co-datore di lavoro, che gestisce le funzioni amministrative relative al personale. I co- datori di lavoro non forniscono una forza lavoro; forniscono servizi e benefici a un datore di lavoro del cliente e alla sua forza lavoro esistente. Il datore di lavoro del cliente mantiene il controllo di tutte le decisioni e le operazioni aziendali mentre il co-datore di lavoro (PEO) gestisce gli aspetti legati all'attività aziendale dei dipendenti.

I datori di lavoro clienti che si avvalgono di un PEO trasferiscono al co-datore di lavoro una parte sostanziale del rischio e delle responsabilità associate ai dipendenti. Il PEO ha la responsabilità fiscale, salariale e occupazionale, trattiene e versa le tasse alle autorità competenti, gestisce i reclami e tutti gli aspetti previdenziali.

La stipulazione di un contratto con un PEO non si traduce in una perdita di controllo sulla forza lavoro. Il datore di lavoro cliente mantiene il pieno controllo sul personale e sulle decisioni aziendali, mentre il PEO assume responsabilità

e rischi specifici.



In termini legali, ciascuna delle parti é l'unica responsabile di determinati obblighi di lavoro, mentre entrambe le parti condivideranno la responsabilità per altri obblighi. Sia il PEO sia il titolare dell'attività sono considerati datori di lavoro per alcuni scopi, ma nessuna delle parti sarà ritenuta «il» datore di lavoro a tutti gli effetti. Un servizio di somministrazione di lavoro temporaneo recluta dipendenti e li assegna ai clienti per supportare o integrare la forza lavoro del cliente in situazioni speciali. Attraverso l'accordo con un PEO il cliente recluta i propri dipendenti stabili mediante il PEO che gestisce lo screening di background e l'amministrazione del lavoro. Un accordo con il PEO coinvolge tutto o un numero significativo di dipendenti del posto di lavoro del cliente in un rapporto di lavoro a lungo termine, non legato ad un singolo progetto.

Secondo l'Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Professionali (NAPEO) degli Stati Uniti, 2-3 milioni di americani sono attualmente associati a un accordo di PEO. Il mercato cui si rivolgono i PEO è cresciuto di oltre il 20% l'anno per ciascuno degli ultimi sei anni.

Il contratto di collaborazione con il PEO

Entrare in un accordo di collaborazione con il PEO può avere una serie di **vantaggi,** quali:

- accesso a servizi migliori: il PEO ha molte più possibilità del singolo datore di lavoro cliente di selezionare il personale;
- libertà di concentrarsi sulla gestione dell'azienda:

sgravato da tutti gli adempimenti amministrativi il datore di lavoro cliente può concentrarsi sullo sviluppo del business;
- potenziale riduzioni dei costi: avere un reclutatore a tempo pieno, un manager delle risorse umane o lavorare con un broker assicurativo può essere costoso per una piccola impresa. Lavorare con un co-datore di lavoro può ridurre questi costi. Il PEO selezionato solitamente dispone di solida selezione di offerte assicurative per i dipendenti e quindi può offrire assicurazioni sanitarie a condizioni particolarmente vantaggiose (grazie alle economie di scala).

Inconvenienti e rischi della cooperazione: aumento dei costi potenziali.

L'accordo con il PEO può comportare, per le aziende in forte crescita, un aggravio di costi. Solitamente il costo del PEO, per il datore di lavoro cliente è determinato in una percentuale dello stipendio o in una tariffa forfettaria per dipendente.

Il contratto di somministrazione italiano L'ordinamento italiano prevede un accordo che coinvolge tre figure:

- somministratore: ossia, l'agenzia in possesso delle autorizzazioni di legge che si occupa di somministrare il lavoro;
- utilizzatore: il datore di lavoro che si rivolge all'agenzia di somministrazione per reclutare il personale;
- lavoratore: colui che viene impiegato dall'agenzia di somministrazione per svolgere l'attività lavorativa in seno all'impresa utilizzatrice.

La dottrina italiana riconosce l'esistenza di due distinti contratti: quello di lavoro tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione e quello di natura commerciale tra

utilizzatore e agenzia di somministrazione. Le parti in causa sono quindi legate tra di loro da un unico specifico contratto di somministrazione tra l'azienda e l'agenzia, e di lavoro subordinato tra l'agenzia ed il lavoratore. Entrambi possono poi essere sia a tempo indeterminato (c.d. staff-leasing) che a tempo determinato (c.d. temporary staffing) e attivabili per qualsiasi settore economico, fatta eccezione per la Pubblica Amministrazione che può stipulare solo contratti di somministrazione a tempo determinato. L'agenzia di somministrazione deve sempre essere un soggetto autorizzato che «mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore» (art. 30 co. 1 d. lgs. 81/2015).

I decreti attuativi del "Jobs Act" hanno apportato alcune modifiche all'originaria disciplina:

- è stato eliminato l'elenco tassativo di attività, settori e funzioni per i quali si poteva ricorrere a contratti di Staff Leasing (a causalità);
- è stato introdotto il limite quantitativo del 20% per i contratti di staff leasing rispetto al totale dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda; per i contratti a tempo determinato i limiti quantitativi sono fissati dalla contrattazione collettiva (ci sono comunque alcuni casi di esonero da limiti quantitativi);
- è stato introdotto l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato delle risorse associate a contratti di Staff Leasing.

L'istituto regolamentato dall'ordinamento italiano presenta maggiori limitazioni di operatività:

- l'utilizzatore resta obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i

trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore;

- possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;
- in caso di mancanza della forma scritta, il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore; oltre al requisito formale, la legge stabilisce anche un contenuto minimo per il contratto di somministrazione;
- la somministrazione di lavoro al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dalla legge comporta la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione;
- nel caso di staff leasing il lavoratore deve necessariamente essere assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione: nei periodi durante i quali il lavoratore non viene messo a disposizione di un'azienda utilizzatrice è comunque dovuta al lavoratore, a carico dell'agenzia di somministrazione, una indennità di disponibilità;
- per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto, a parità di mansioni, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art. 35 1 d.lgs. 81/2015);
- nell'ordinamento italiano l'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore, l'utilizzatore tuttavia comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione (art. 35 6 d.lgs. 81/2015);
- l'esaurimento del contratto di somministrazione non può costituire di per sé giustificato motivo di

licenziamento (circ. Ministero del lavoro n. 7/2005). Ne consegue che l’eventuale giusta causa o giustificato motivo di recesso dovranno consistere in fatti diversi o ulteriori dalla mera estinzione del contratto di somministrazione.

* *Odcec Milano*