

Le novità sulla somministrazione di lavoro

di Silvia Spattini

Con il decreto legislativo 2 marzo 2012 n. 24, il Governo ha apportato alcune modifiche alla normativa in materia di somministrazione, a seguito del riesame di divieti e restrizioni, come richiesto dall'articolo 4 della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia.

All'articolo 1, viene innanzitutto specificato che gli interventi in oggetto non riguardano le norme in materia di ottenimento dell'autorizzazione e dell'iscrizione delle agenzie per il lavoro all'Albo informatico, mentre il Governo ritiene di ribadire che i contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle previste dal decreto.

Le novità maggiormente rilevanti riguardano indubbiamente **la deroga alle causali di ricorso alla somministrazione a tempo determinato**, di cui al comma 4 dell'articolo 20 del d.lgs. n. 276/2003.

Il nuovo decreto legislativo ha, infatti, introdotto i commi 5-ter e 5-quater al medesimo articolo, stabilendo una deroga alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, normalmente necessarie per la validità di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

La deroga ha, per un verso, l'intento di utilizzare la somministrazione come strumento di **re-inserimento dei lavoratori disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro**. Infatti, accanto alla possibilità, già prevista, di assumere in deroga alle causali summenzionate i lavoratori in mobilità (comma 5-bis), è ora concessa la acausalità anche per la somministrazione di: a) soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi; b) soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi; c) lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008 (la cui precisa individuazione è demandata a un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla entrata in vigore del d.lgs. n. 24 del 2012).

In realtà, la deroga alle ragioni di ricorso alla somministrazione a tempo determinato è potenzialmente molto più ampia e non limitata alla promozione dell'inserimento di percettori di trattamenti di sostegno al reddito. Infatti, la novella, introducendo il comma 5-quater all'articolo 20 del d.lgs. n. 276/2003, concede **alla autonomia collettiva la possibilità di deroga** a dette causali, consentendo ai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro applicabili agli utilizzatori di individuare ulteriori ipotesi di ricorso "incondizionato" alla somministrazione a tempo determinato.

Il nuovo decreto legislativo ha, poi, l'obiettivo di **rafforzare alcune tutele** previste per i lavoratori tramite agenzia alle quali la direttiva presta particolare attenzione. In questa ottica, viene modificato il comma 1, dell'articolo 23 ampliando il principio di **parità di trattamento**, per cui il diritto a un *trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore* viene sostituito dal *diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori* a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

La direttiva europea (art. 6) intende poi garantire il **diritto all'informazione sui posti vacanti** nell'impresa utilizzatrice con l'obiettivo di favorire l'accesso all'occupazione permanente. In considerazione di tale principio, è stato perciò aggiunto all'articolo 23 del d.lgs. n. 276/2003 il comma 7-bis, che appunto esplicita il diritto dei lavoratori in somministrazione ad essere informati dall'utilizzatore dei posti vacanti nell'impresa. Tale obbligo viene assolto anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Con lo scopo di rendere effettive tali tutele, la novella ha introdotto specifiche **sanzioni**.

Il comma 3-bis all'articolo 18 del d.lgs. n. 276/2003 punisce, ora, con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250: la mancata applicazione delle condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiore a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte; la mancata possibilità per i lavoratori in somministrazione di fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva; la mancata informazione da parte dell'utilizzatore nei confronti dei lavoratori somministrati circa i posti vacanti; la mancata comunicazione alle rappresentanze sindacale (unitaria, aziendali o associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) dei motivi di ricorso alla somministrazione.

Come rafforzamento del già previsto **divieto**, sanzionato, **di esigere o di percepire compensi** dai lavoratori per la loro assunzione da parte delle agenzie di somministrazione (comma 4), l'introduzione del comma 4-bis all'articolo 18 del d.lgs. n. 276/2003 prevede la punizione con la sanzione penale prevista dal comma 4 (pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000) anche per chi esige o percepisce compensi in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore (a seguito o non di una missione presso il medesimo). La sanzione è ulteriormente inasprita dall'aggiunta della cancellazione dall'albo delle agenzie. Mentre viene ribadito il divieto di percepire compensi dal lavoratore, è invece esplicitata, in linea con la direttiva europea (art. 6), la facoltà per il somministratore di richiedere all'utilizzatore un compenso, che deve essere ragionevole, per i servizi resi in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore, anche con riferimento all'assunzione del lavoratore da parte dell'utilizzatore al termine della missione.

Continuando la lettura del d.lgs. n. 24 del 2012, emerge come il Governo abbia sentito la necessità di precisare (con l'introduzione del comma 3-bis all'articolo 22 del d.lgs. n. 276/2003), benché fosse anche in precedenza pacifico, che le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato di lavoratori destinati alla somministrazione, possono essere effettuate anche a **tempo parziale**, sottolineando che trova applicazione, per quanto compatibile, il d.lgs. n. 61/2000.

Infine, alcune modifiche apportate al d.lgs. 276/2003 non sono altro che interventi linguistici che tuttavia non sembrano variare la sostanza della norma. Poiché la direttiva europea definisce il concetto di "missione", che non era stata utilizzata nel d.lgs. n. 276/2003, benché concetto diffuso nella pratica, il Governo ha voluto adeguarsi alla direttiva, introducendo innanzitutto la definizione di "missione" tra le definizioni contenute nell'articolo 2, comma 1, riprendendola direttamente dalla direttiva stessa. Conseguentemente, una serie di modifiche consistono nella sostituzione dell'espressione "somministrazione" (art. 20, comma 2) o "attività lavorativa presso l'utilizzatore" (art. 21, comma 3) con il termine "missione".

Nell'ambito dell'articolo 2, comma 1, viene, inoltre, sostituita alla definizione di "somministrazione di lavoro" quella di "contratto di somministrazione di lavoro": il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20. È inoltre aggiunta la definizione di "condizioni di base di lavoro e d'occupazione", consistente nel trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, comprese quelle relative a: 1) orario di lavoro, ore di lavoro straordinario, pause, periodi di riposo, lavoro notturno, ferie e giorni festivi; 2) retribuzione; 3) protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di

allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Silvia Spattini
Direttore e Senior Research fellow di ADAPT