



## Il Decreto sulla DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

### NOTA PER I DELEGATI N. 4

## LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (EX LAVORO INTERINALE)

*In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, riguardante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” (quarto decreto attuativo del Jobs Act), tra le cui misure figura una **revisione della somministrazione di lavoro, tipologia contrattuale** le cui possibilità di utilizzo erano già state ampliate con il c.d. decreto Poletti, e **che viene ora di fatto liberalizzata**, a partire da una profonda modifica delle norme in tema di **staff leasing**.*

*Di seguito si illustrano gli aspetti principali delle nuove disposizioni (contenute agli articoli da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015). Ci limitiamo qui ad osservare come, anche in questo caso, i provvedimenti adottati smentiscano la presunta volontà di contrasto alla precarietà, vista l'accresciuta possibilità di ricorrere ad una **tipologia contrattuale volta a cancellare il legame tra lavoratore e impresa** che ne utilizza la prestazione, con il chiaro intento di **ridurre tutele e diritti e frammentare ulteriormente il mondo del lavoro**, spazzando via ogni residua forma di coesione e solidarietà (e conseguente capacità di mobilitazione) tra i lavoratori.*



Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia per il lavoro autorizzata (somministratore) mette a disposizione di un'impresa (utilizzatore) uno o più lavoratori suoi dipendenti. La somministrazione di lavoro coinvolge quindi **3 soggetti (agenzia, lavoratori, impresa)**, legati da **2 diverse forme contrattuali**:

- il **contratto di somministrazione** stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato (è prevista la **forma scritta**<sup>1</sup>);
- il **contratto di lavoro** stipulato tra somministratore e lavoratore, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

### I (POCHI) DIVIETI ALL'UTILIZZO DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il **Decreto Legge n. 34/2014** (c.d. decreto Poletti) aveva già significativamente ampliato la possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo determinato, cancellando l'obbligo di indicare le “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” che giustificano il ricorso ad un contratto a termine (**acausalità dei contratti a termine**)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Il decreto indica gli elementi che devono essere contenuti nel contratto, riducendoli di numero rispetto al passato.

Va precisato che in assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

<sup>2</sup> Permane la possibilità di inserire comunque la motivazione, in alcuni casi con un vantaggio per l'azienda (per es. nel contratto a termine per motivi sostitutivi il datore di lavoro paga contributi ridotti e non deve rispettare il limite massimo di assunzioni a termine).

**Il nuovo decreto completa di fatto la liberalizzazione della somministrazione di lavoro** (v. oltre *staff leasing*), definendo limitati **cas**i in cui la **somministrazione è vietata**:

- sostituzione di lavoratori in **sciopero**;
- unità produttive in cui siano stati effettuati nei 6 mesi precedenti **licenziamenti collettivi** di lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro (salvo che per ragioni sostitutive o con contratti fino a 3 mesi);
- unità produttive i cui lavoratori (aventi le stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di somministrazione) siano interessati dalla **CIG**;
- datori di lavoro che **non** hanno effettuato la **valutazione dei rischi**.

## **LAVORATORI ASSUNTI DALL'AGENZIA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro ha diritto ad un'**indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore**. L'importo dell'indennità è determinato dalla contrattazione collettiva<sup>3</sup> e non può comunque essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro.

### **LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO: LO STAFF LEASING**

È prevista tuttavia anche la possibilità che il **lavoratore, assunto a tempo indeterminato** dall'agenzia, venga **inviato in missione a tempo indeterminato** presso un'impresa utilizzatrice: si realizza in questo caso il c.d. **staff leasing**, che rappresenta una delle tipologie contrattuali più controverse (e che per questa ragione era stato abolito dalla Legge n. 247/2007 - c.d. Protocollo Welfare - salvo poi essere reintrodotta a partire dal 1° gennaio 2010).

La somministrazione a tempo indeterminato del lavoratore risponde evidentemente ad una necessità **strutturale** di manodopera da parte dell'impresa utilizzatrice, impresa che tuttavia si sottrae a quella che dovrebbe essere la soluzione più ovvia: l'assunzione diretta del lavoratore.

### **La liberalizzazione dello staff leasing attuata dal D.Lgs. n. 81/2015**

La normativa precedente l'ultimo decreto limitava lo *staff leasing* a specifici ambiti di attività e tipologie di lavoratori (ad elevata specializzazione): ora questa forma di somministrazione viene invece completamente liberalizzata, e mantiene solo un limite di carattere quantitativo.

#### **Staff leasing: limite quantitativo**

Il numero dei lavoratori in *staff leasing* non potrà superare il **20%** (con arrotondamento per eccesso) dei lavoratori a T.I. in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato oppure (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno) dei lavoratori a T.I. in forza presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto.

Tale percentuale potrà essere oggetto di **modifica** da parte della **contrattazione collettiva** (anche **aziendale**) applicabile dall'utilizzatore.

## **LAVORATORI ASSUNTI DALL'AGENZIA CON CONTRATTO A TERMINE**

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla **disciplina sul contratto a termine** contenuta nello stesso decreto, ma con **numerose eccezioni**:

Non si applicano:

- la **durata massima di 36 + 12 mesi** (e la conseguente trasformazione a tempo indeterminato in caso di superamento);
- le **limitazioni in tema di proroghe e rinnovi** (numero massimo proroghe, intervallo minimo tra un contratto e l'altro, conseguente trasformazione a tempo indeterminato in caso di mancato rispetto dei limiti) - in tema di proroghe v. oltre;

<sup>3</sup> L'attuale CCNL 2 febbraio 2012 prevede un'indennità di disponibilità mensile lorda di € 750.

- il **limite quantitativo** in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (v. oltre);
- il **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo successivo a favore del lavoratore a tempo determinato che abbia prestato servizio per più di 6 mesi.

### Proroghe

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

### Somministrazione di lavoro a tempo determinato: limite quantitativo

Il limite quantitativo alla somministrazione a tempo determinato deve essere individuato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, ma il decreto prevede comunque numerose **deroghe**:

- lavoratori in mobilità;
- disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati".

### Condizioni economiche e normative dei lavoratori somministrati

I lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente **non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice** (condizioni che devono essere rese note da parte dell'utilizzatore al somministratore).

Il pagamento della **retribuzione** al lavoratore e il versamento dei **contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore**, con il **rimborso** successivo da parte dell'utilizzatore.

L'impresa utilizzatrice è **obbligata in solido** con il somministratore, sia per i trattamenti retributivi che per i contributi previdenziali.

### Contrattazione inclusiva

I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore possono prevedere l'erogazione di premi di risultato ai lavoratori somministrati.

Questa norma (contenuta all'articolo 35, comma 3) ci consegna la responsabilità di agire in coerenza con le nostre dichiarazioni di principio, attuando una contrattazione inclusiva, con l'obiettivo di contribuire a ricostituire anche per questa via l'unità del mondo del lavoro.

Lo stesso comma prevede che i lavoratori somministrati hanno inoltre diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva (esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio).

La tabella dell'ultima pagina fornisce alcune informazioni ulteriori in tema di:

- **Pubblica amministrazione**
- **Salute e sicurezza**
- **Computo dei lavori somministrati**
- **Posti vacanti**
- **Diritti sindacali**
- **Impugnazione**
- **Sanzioni**

Alessandria, 31 agosto 2015

<b>Pubblica amministrazione</b>	La disciplina della somministrazione a <b>tempo indeterminato</b> non trova applicazione nei confronti delle Pubbliche amministrazioni.															
<b>Salute e sicurezza</b>	<p>I datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (in applicazione della normativa in tema di salute e sicurezza dei lavoratori) non possono utilizzare lavoratori in somministrazione.</p> <p><u>Obblighi di informazione</u>  Il compito di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute spetta di norma al somministratore (ma il contratto di somministrazione può attribuire tale obbligo all'utilizzatore).</p> <p><b>Non è più previsto l'obbligo</b> da parte dell'utilizzatore di informare il lavoratore nel caso in cui le mansioni a cui quest'ultimo è adibito richiedano una <b>sorveglianza medica speciale</b> o comportino <b>rischi specifici</b>.</p> <p><u>Obblighi di prevenzione e protezione</u>  L'utilizzatore è vincolato nei confronti dei somministrati agli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti.</p>															
<b>Computo dei lavori somministrati</b>	<p>Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, con le seguenti eccezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– norme in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro,</li> <li>– somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi (concorrono così al rispetto della quota prevista per legge).</li> </ul>															
<b>Posti vacanti</b>	I lavori somministrati hanno diritto a essere informati sui posti vacanti nell'azienda utilizzatrice.															
<b>Diritti sindacali</b>	<p><u>Assemblee</u>  Il lavoratore somministrato ha diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p>Nel decreto <b>non</b> è invece <b>più</b> contemplato lo <b>specifico diritto di riunione</b> che spettava ai lavoratori dipendenti di una stessa agenzia ma operanti presso diversi utilizzatori.</p> <p><u>Diritti di informativa alle rappresentanze sindacali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Non vige più</b> l'obbligo di comunicare alle RSA/RSU o, in mancanza, al Sindacato territoriale il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro <b>prima</b> della stipula del contratto di somministrazione.</li> <li>– Permane solo l'<b>obbligo di comunicazione ogni 12 mesi</b> (numero, motivi e durata dei contratti di somministrazione, numero e qualifica dei lavoratori interessati).</li> </ul>															
<b>Impugnazione</b>	<p>Quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal decreto, il lavoratore può rivolgersi al giudice del lavoro per <b>ottenere la formalizzazione del rapporto alle dirette dipendenze dell'utilizzatore</b>.</p> <p>L'impugnazione andrà comunicata entro <b>60</b> giorni (all'impugnazione deve seguire il deposito del ricorso in tribunale entro l'ulteriore termine di 180 giorni).</p> <p><u>Risarcimento in caso di accoglimento della domanda da parte del giudice</u>  Indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità a prescindere dal tempo intercorso tra la cessazione dell'attività presso l'utilizzatore e la sentenza</p>															
<b>Sanzioni</b>	<p>È prevista una sanzione amministrativa da € 250 a € 1.250 a carico del somministratore e/o dell'utilizzatore (come di seguito precisato) in caso di violazione dei seguenti obblighi/divieti:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Contratto di somministrazione stipulato senza gli elementi previsti (N.B. In assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore)</td> <td>Sommin.e Utilizz.</td> </tr> <tr> <td>Violazione dei diritti in tema di condizioni economiche e normative</td> <td>Sommin.e Utilizz.</td> </tr> <tr> <td>Mancata comunicazione al lavoratore degli estremi della missione</td> <td>Somministratore</td> </tr> <tr> <td>Ricorso alla somministrazione nei casi vietati</td> <td>Utilizzatore</td> </tr> <tr> <td>Superamento delle soglie relative al numero dei lavoratori somministrati</td> <td>Utilizzatore</td> </tr> <tr> <td>Violazione dei diritti del lavoratore somministrato (informazioni su posti vacanti, fruizione dei servizi sociali e assistenziali)</td> <td>Utilizzatore</td> </tr> <tr> <td>Violazione dei diritti di informativa nei confronti del Sindacato</td> <td>Utilizzatore</td> </tr> </table>		Contratto di somministrazione stipulato senza gli elementi previsti (N.B. In assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore)	Sommin.e Utilizz.	Violazione dei diritti in tema di condizioni economiche e normative	Sommin.e Utilizz.	Mancata comunicazione al lavoratore degli estremi della missione	Somministratore	Ricorso alla somministrazione nei casi vietati	Utilizzatore	Superamento delle soglie relative al numero dei lavoratori somministrati	Utilizzatore	Violazione dei diritti del lavoratore somministrato (informazioni su posti vacanti, fruizione dei servizi sociali e assistenziali)	Utilizzatore	Violazione dei diritti di informativa nei confronti del Sindacato	Utilizzatore
Contratto di somministrazione stipulato senza gli elementi previsti (N.B. In assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore)	Sommin.e Utilizz.															
Violazione dei diritti in tema di condizioni economiche e normative	Sommin.e Utilizz.															
Mancata comunicazione al lavoratore degli estremi della missione	Somministratore															
Ricorso alla somministrazione nei casi vietati	Utilizzatore															
Superamento delle soglie relative al numero dei lavoratori somministrati	Utilizzatore															
Violazione dei diritti del lavoratore somministrato (informazioni su posti vacanti, fruizione dei servizi sociali e assistenziali)	Utilizzatore															
Violazione dei diritti di informativa nei confronti del Sindacato	Utilizzatore															