

**A TUTTE LE IMPRESE**

**Oggetto: Nuova disciplina del Contratto di somministrazione di lavoro: D. Lgs. 2 marzo 2012, n.24.**

**ACAP**

Associazione delle  
Società Concessionarie  
di Autostrade Private

**ANIASA**

Associazione Nazionale  
Industria dell'Autonoleggio  
e Servizi Automobilistici

**ANIP**

Associazione Nazionale Imprese  
di Pulizia e Servizi Integrati

**ARE**

Associazione delle Agenzie  
di Recapito Espressi

**ASSOAMBIENTE**

Associazione Imprese  
Servizi Ambientali

**ASSOPOSTE**

Associazione Nazionale  
Imprese Servizi Postali

**UNIFERR**

Unione Nazionale  
Imprese di Pulizia Ferroviaria  
e Servizi Integrati

**UNIPOST**

Unione Nazionale  
Imprese Portuali

**UNIRE**

Unione Nazionale  
Imprese Recupero

**CONFINDUSTRIA**

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 22.03.2012, n. 69 il Decreto Legislativo 2 marzo 2012, n. 24 che modifica la disciplina del contratto di somministrazione di lavoro (cfr. in allegato).

L'art. 1 chiarisce che la nuova disciplina trova applicazione tanto per la somministrazione a tempo determinato quanto per quella a tempo indeterminato e precisa, inoltre, che resta salva la facoltà dei contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, di prevedere disposizioni di miglior favore per i lavoratori.

Il Decreto Legislativo n. 24/2012 interviene, poi, sulle definizioni previste all'art. 2 del D. Lgs. n. 276/2003 (cd. Legge Biagi).

Infatti, viene sostituita la definizione di "somministrazione di lavoro" con quella di "contratto di somministrazione di lavoro" ed aggiunta la definizione di "missione", ossia il periodo durante il quale il lavoratore è effettivamente inviato presso l'azienda utilizzatrice e svolge, pertanto, la propria prestazione sotto la direzione ed il controllo di quest'ultima.

Dalla lettura combinata delle due definizioni emerge con maggiore evidenza il duplice rapporto sotteso al contratto di somministrazione. Da un lato, c'è il contratto di somministrazione strictu sensu, quale contratto di natura commerciale stipulato tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia per il lavoro e, dall'altro, il contratto di lavoro che intercorre invece esclusivamente tra il lavoratore (inviato in missione), e l'agenzia per il lavoro.

Oltre ad introdurre la definizione, il Decreto Legislativo n. 24/2012, con ulteriori interventi modificativi, adegua le singole disposizioni della disciplina della somministrazione al nuovo concetto di missione (cfr. ad esempio art. 4, comma 1, lett. a e b del D. Lgs. n. 24/2012).

Il Decreto Legislativo interviene anche sulla disciplina del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore durante il periodo di missione, uniformando il testo dell'art. 23 del D. Lgs. n. 276/2003 al disposto dell'art. 5, par. 1 della Dir. 2008/104/CE. In particolare, alla vecchia previsione che riconosceva al lavoratore

il diritto "a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte" viene sostituita la previsione, identica alla Dir. 2008/104/CE, secondo cui "i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori...".

Tuttavia la modifica non introduce, in concreto, vere e proprie novità per quanto riguarda la disciplina applicabile. Infatti, per "condizioni di base di lavoro e d'occupazione", chiarisce il Decreto Legislativo, deve intendersi il "trattamento economico, normativo ed occupazionale" applicato dall'utilizzatore, in forza di legge o di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, "ivi comprese" le regolamentazioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla disciplina della maternità ed al divieto di discriminazione.

Un'importante novità (cfr. art. 4, comma 1, lett. c), invece, è rappresentata dalla possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo determinato senza indicare ragioni tecnico, organizzative e sostitutive (cd. "causale") nelle seguenti ipotesi:

1. utilizzo di soggetti che percepiscono l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari o ridotti, da almeno sei mesi (cfr. nuovo comma 5-ter, lett. a);
2. utilizzo di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi: in tal caso, precisa il legislatore, trova applicazione la disciplina sull'obbligo di preventiva comunicazione da parte del lavoratore alla sede provinciale dell'Inps e la sospensione del trattamento di integrazione salariale (cfr. nuovo comma 5-ter, lett. b).

Queste prime due ipotesi si aggiungono o quanto già previsto dall'art. 20, comma 5-bis, che aveva introdotto la possibilità di effettuare la somministrazione a tempo determinato (ed indeterminato) di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, e ciò in deroga ai commi 3 (casi previsti dalla legge per l'utilizzazione della somministrazione a tempo indeterminato) e 4 (ragioni tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per l'utilizzazione della somministrazione a tempo determinato) dello stesso articolo;

3. utilizzo di lavoratori definiti "svantaggiati"[1] o "molto svantaggiati"[2] ai sensi del Regolamento CE 800/2008: riguardo alla platea dei lavoratori "svantaggiati" la norma non risulta immediatamente applicabile, ad eccezione dei lavoratori che hanno superato i 50 anni di età (lett. c), dal momento che la disposizione prevede l'emanazione di un apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18 dell'art. 2 del Regolamento (cfr. nuovo comma 5-ter, lett. c). Quanto alle ipotesi di cui alle lett. d) ed f) si osserva che non sono state previste tra quelle che l'emanando decreto ministeriale dovrebbe disciplinare. Senonché, stante la

generica formulazione contenuta nel Regolamento CE 800/2008, non risultano, a nostro avviso, ipotesi immediatamente utilizzabili;

4. ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (cfr. nuovo comma 5-quater).[3]

Altra novità è che la somministrazione dei lavoratori appartenenti alle prime tre ipotesi che abbiamo elencato può essere validamente effettuata anche laddove superi i limiti quantitativi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Ciò perché il nuovo comma 5-ter prevede la non operatività dell'intera disposizione di cui al comma 4, ivi inclusi, pertanto, i limiti quantitativi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Per quanto riguarda, invece, il rapporto di lavoro tra l'agenzia per il lavoro ed il lavoratore somministrato, il Decreto Legislativo prevede espressamente la possibilità di assumere tali lavoratori anche a tempo parziale. In tal caso trova applicazione la relativa disciplina di legge (D. Lgs. n. 61/2000) per quanto compatibile con le specificità della somministrazione (cfr. art. 6 del D. Lgs. n. 24/2012).

Dando attuazione a quanto previsto dall'art. 6, par. 1 della Direttiva 2008/104/CE viene, inoltre, previsto che l'utilizzatore informi i lavoratori inviati presso di lui in missione dei "posti vacanti" presso l'impresa. Dal testo della disposizione emerge che i posti di cui l'utilizzatore deve dare informazione sono i posti a tempo indeterminato e che, quanto alle modalità, le informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore (cfr. art. 7, comma 1, lett. b del D. Lgs. n. 24/2012).

Questa disposizione costituisce una delle vere e proprie novità che derivano dall'applicazione della Direttiva 2008/104/C, novità che impone un comportamento al datore di lavoro che dovrà essere attentamente posto in essere, anche perché viene prevista una sanzione amministrativa (v. infra) per l'eventuale inadempimento.

Il contenuto dell'informativa, peraltro, stante il contenuto estremamente generico della norma che la prevede, non sembra limitarsi ai "posti vacanti" relativi a mansioni svolte da lavoratori inviati in missione ma, in generale, ad ogni possibile posizione di lavoro a tempo indeterminato.

Il Decreto Legislativo n. 24/2012 estende, poi, il divieto di clausole volte a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore inviato in missione, anche all'ipotesi della somministrazione a tempo indeterminato.

Tuttavia, il nuovo comma 9-bis dell'art. 23 del D. Lgs. n. 276/2003 chiarisce che, in ogni caso, resta salva la facoltà per le parti del contratto di somministrazione di pattuire la corresponsione "di un compenso ragionevole per i servizi resi [...] in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione" qualora l'impresa utilizzatrice decida di assumere il lavoratore inviato in missione (cfr. art. 7, comma 1, lett. c, d del D. Lgs. n. 24/2012).

Viene, inoltre, modificato il regime delle sanzioni (cfr. art. 3 del D. Lgs. n. 24/2012).

In primo luogo viene estesa la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'art. 18, comma 3 (da euro 250 a euro 1250) alle ipotesi di violazione del diritto del lavoratore inviato in missione a ricevere 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 (cfr. il nuovo art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 276 /2003).

La medesima sanzione trova, inoltre, applicazione nei confronti del solo utilizzatore nei casi di:

illecita esclusione del lavoratore in somministrazione dai servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti (cfr. art. 23, comma 4, secondo periodo);

mancata informazione al lavoratore circa i posti a tempo indeterminato vacanti in azienda (cfr. art. 23, comma 7-bis);

mancata informazione circa l'utilizzo della somministrazione alle rappresentanze sindacali costituite in azienda e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria (cfr. art. 24, comma 4).

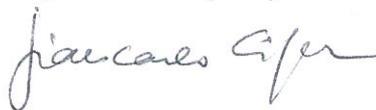
Si ricorda che con il cd. "Collegato lavoro" è stato introdotto l'obbligo di preventiva diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili per le sanzioni amministrative in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 33, comma 2, della legge n. 183/2010; A nostro avviso, tutte le sanzioni amministrative previste dal D.lgs. n. 24/2012 rientrano tra quelle per le quali è necessaria la preventiva diffida.

Infine, viene estesa anche la sanzione penale di cui all'art. 18, comma 4 (pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000 e cancellazione dall'albo delle agenzie per il lavoro) nei confronti di "chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore in cambio di

un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo".

Cordiali saluti.

Responsabile Area Lavoro e Sicurezza  
(Giancarlo Cipullo)



All.  
mf

-----  
[1] Il Regolamento CE definisce quali lavoratori svantaggiati:

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

[2] Sono invece lavoratori molto svantaggiati, i lavoratori senza lavoro da almeno 24 mesi.

[3] La dizione adottata dalla legge per definire la contrattazione, anche aziendale, fa ritenere che, in quest'ultimo caso, non può ritenersi sufficiente la sottoscrizione dell'accordo con le sole rsu (se del caso, anche a maggioranza) ma occorre anche l'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.