



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



## **Circolare 06 2012**

parleremo oggi di:

**- Attuazione della direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale**

### **IN SINTESI**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 69 del 22 marzo 2012 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 2 marzo 2012 n. 24 che introduce **novità sostanziali sulla disciplina della somministrazione di lavoro**.

La novità principale attiene alla forma della **somministrazione a tempo determinato**: sono state previste, infatti, **tre casistiche in cui non è necessario giustificare l'apposizione del termine con ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo**. Nello specifico, non è più necessaria la causale per i contratti di somministrazione stipulati con soggetti percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi, con i cd. "lavoratori svantaggiati" e da un'ulteriore casistica che potrà essere introdotta dai CCNL.

### **APPROFONDIMENTO:**

Come già riportato in sintesi, quindi, tale decreto consente alle aziende di utilizzare la forma del contratto di somministrazione a tempo determinato senza obbligarle a giustificare il ricorso allo stesso con ragioni di tipo tecnico, organizzativo e sostitutivo nelle seguenti ipotesi:

1. impiego di soggetti che percepiscono l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari o ridotti, da almeno sei mesi;
2. impiego di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno

sei mesi;

(Queste prime due ipotesi si aggiungono a quella già introdotta dal decreto precedente in cui si introduceva la possibilità di effettuare la somministrazione a tempo determinato ed indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità)

3. impiego di lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi del Regolamento CE 800/2008;

**Risulta “svantaggiato”:**

- 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 abbiano 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 sotto rappresentato;
- 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.

**Risulta, invece, “molto svantaggiato”:** il lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

Vi segnaliamo però che l'ipotesi **riguardo ai lavoratori svantaggiati non è applicabile, ad eccezione dei lavoratori che hanno superato i 50 anni di età**, in quanto prevede l'emanazione di un apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4. ulteriori casi individuati dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

**Inoltre, la somministrazione dei lavoratori che rientrano nelle prime tre casistiche evidenziate, può essere effettuata anche laddove si superino i limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.**

Entrando più nello specifico, riportiamo di seguito le altre novità introdotte:

- l'utilizzatore ha l'**obbligo di informare i lavoratori**, inviati presso di lui in missione, dei **“posti vacanti”** presso l'azienda ovvero i posti a tempo indeterminato; tale informazione può essere fornita mediante avviso generale affisso all'interno dei locali dell'impresa stessa. Il contenuto dell'informativa non si limita ai posti vacanti relativi a mansioni svolte da lavoratori inviati in missione ma ad **ogni possibile posizione di lavoro a tempo indeterminato**;

- **trattamento economico e normativo:** con la vecchia disciplina veniva riconosciuto 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”. Ora il D.Lgs. 24/2012 prevede che “i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori ...”. Non sono state pertanto introdotte novità dato che per “condizioni di base di lavoro e d'occupazione”, si intende 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;
- la somministrazione di lavoro acquisisce il nuovo termine di “**contratto di somministrazione di lavoro**” e il periodo durante il quale il lavoratore è effettivamente inviato presso l'azienda utilizzatrice e svolge la propria prestazione sotto la direzione ed il controllo di quest'ultima viene definito “**missione**”;
- la possibilità, da parte dell'agenzia per il lavoro, di assumere il lavoratore somministrato, anche a **tempo parziale**. In questo caso trova applicazione la relativa disciplina di legge, D.Lgs n. 61/2000, per quanto compatibile con le specificità della somministrazione;
- viene esteso il divieto di clausole volte a limitare la facoltà dell'utilizzatore (azienda) di assumere direttamente il lavoratore ma, 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 la stessa impresa utilizzatrice decida di assumere il lavoratore inviato in missione;
- ci sono state modifiche per quanto riguarda le **sanzioni** con l'estensione della sanzione amministrativa pecuniaria, da 250 euro a 1250 euro, nei casi di:
  - a. 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;  
*nei casi successivi la sanzione trova applicazione nei confronti del solo utilizzatore*
  - b. illecita esclusione del lavoratore in somministrazione dai servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti;
  - c. mancata informazione al lavoratore circa i posti a tempo indeterminato vacanti in azienda;
  - d. mancata informazione circa l'utilizzo della somministrazione alle rappresentanze sindacali costituite in azienda e, in mancanza, alle

associazioni territoriali di categoria.

- Infine, viene estesa la **sanzione penale** (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 percepisca un compenso dal lavoratore in cambio di un'assunzione presso l'utilizzatore ovvero per la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

Auspicando di aver reso chiarezza in merito a quanto sopra trattato, si resta a disposizione per qualsiasi occorrenza.

5 aprile 2012

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*