

Oggetto: LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO DOPO IL D.LGS. n.81/15

Si informano i Signori Clienti che il D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015, pubblicato in G.U. 24 giugno 2015, n.144, S.O. n.34, entrato in vigore il 25 giugno, ha rivisto in modo organico tutti i contratti di lavoro in virtù della delega proveniente dall'art.1, co.7, L. n.183/14 e, tra essi, la somministrazione di lavoro.

L'art.30, D.Lgs. n.81/15 definisce il contratto di somministrazione di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, dove un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n.276/03, 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.

L'elemento caratterizzante di tale contratto è rappresentato dal fondersi di due contratti: un contratto di natura commerciale (tra agenzia e utilizzatore) e un contratto di natura giuslavoristica (tra agenzia e dipendente utilizzato).

Il decreto si occupa di tale forma contrattuale nel Capo IV, appunto rubricato "Somministrazione di lavoro", agli articoli da 30 a 40, riprendendo di fatto le disposizioni già presenti nel D.Lgs. n.276/03 e, in particolare, negli articoli da 20 a 28 (ora abrogati) e alcune disposizioni collegate alla sicurezza in ambiente di lavoro provenienti dal D.Lgs. n.81/08.

Limiti quantitativi

La nuova disciplina conferma la legittimità di ricorso a forme di somministrazione di lavoro, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, senza necessità di prevedere particolari cause giustificatrici al termine, ma entro precisi limiti di contingentamento meramente quantitativi stabiliti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

In particolare in caso di *staff leasing* (somministrazione a tempo indeterminato), il limite percentuale è fissato, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, nella misura del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

La norma, inoltre, prevede all'art.31, co.1, ultimo periodo, che "*possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato*".

Per ciò che riguarda la somministrazione di lavoro a tempo determinato, il co.2, art.31, prevede l'utilizzo dei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Tuttavia, si specifica che in ogni caso è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- di lavoratori provenienti dalle liste di mobilità ex L. n.223/91 (art.8, co.2);
- di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99), art.2, regolamento (UE) n.651/14 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La gestione della somministrazione

Altra novità riguarda lo snellimento degli elementi contrattuali necessari per la stipula, in forma scritta, del contratto di somministrazione.

Ai sensi dell'art.33, D.Lgs. n.81/15, il contratto deve avere i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Inoltre, è stato eliminato l'obbligo di comunicazione preventiva a Rsa/Rsu/Organizzazioni territoriali del numero e dei motivi di ricorso alla somministrazione.

Il co.2, art.34, decreto afferma che *“in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. 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”*.

In particolare sono escluse dal contratto a termine stipulato tra somministratore e lavoratore le discipline in materia di contratto a tempo determinato riferite a:

- il limite di durata di 36 mesi con più contratti,
- le norme su proroghe e rinnovi,
- i limiti di contingentamento,
- i diritti di precedenza.

Altra sostanziale novità è la possibilità per l'utilizzatore di computare nella quota di riserva di cui all'art.3, L. n.68/99, i lavoratori disabili in caso di missioni di durata non inferiore a dodici mesi (art.34, co.3).

In tema di sicurezza l'art.35, raccordando le varie norme e abrogando quelle coordinate (v. art.3, co.5, D.Lgs. n.81/08), afferma che: *“Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti”* (art.35, co.4).

Da ultimo e per concludere, anche in virtù di un orientamento giurisprudenziale in fase di consolidamento, l'art.39, D.Lgs. n.81/15, relativamente al regime sanzionatorio collegato alla somministrazione di lavoro, prevede da una parte che il termine per l'impugnativa del contratto del lavoratore sia di 60 giorni decorrenti dalla data in cui lo stesso abbia cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (il termine è invece di 120 giorni in caso di lavoratori a termine), e dall'altra che, nel caso il giudice accolga il ricorso, questi potrà condannare il datore al risarcimento del danno, stabilendo unicamente un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.