

## ! nel sito

Ora è lavoro è anche un sito internet, raggiungibile dalla home page di Avvenire ([www.avvenire.it](http://www.avvenire.it)) cliccando sull'icona dell'inserito o direttamente all'indirizzo internet [www.avvenire.it/lavoro](http://www.avvenire.it/lavoro). Sul sito si troveranno le informazioni di servizio relative a corsi e master, la formazione e le offerte di lavoro.

Oggi in evidenza

- Corso di alta formazione in automotive
- Personale in aziende dell'Umbria
- Categorie protette, dieci neolaureati

# e lavoro

Mercoledì 4 aprile 2012

[www.avvenire.it/lavoro](http://www.avvenire.it/lavoro)  
[lavoro@avvenire.it](mailto:lavoro@avvenire.it)

**RILANCIARE L'APPRENDISTATO,  
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA  
PER GIOVANI E AZIENDE.**



MILANO - 16 aprile  
Palazzo del Lavoro G1 Group  
Piazza IV Novembre, 3



[www.g1groupacademy.it/roadshow-apprendistato](http://www.g1groupacademy.it/roadshow-apprendistato)



# Somministrazione La via del reinserimento

DI SILVIA SPATTINI

**M**entre si attendono le novità annunciate con la riforma del mercato del lavoro, alcune sono già pronte a entrare in vigore. Da domani, infatti, diventano operative le modifiche relative alla somministrazione, introdotte dal decreto legislativo 24 del 2012, approvato dal governo a seguito di un riesame della normativa, come richiesto della direttiva europea (2008/104/CE) sul lavoro tramite agenzia. Le novità normative hanno apportato variazioni alla regola generale per la quale è possibile utilizzare la somministrazione di lavoro (a tempo determinato) solo se sussistono ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono essere specificate nei contratti (di lavoro e di somministrazione). Già in precedenza, era stata introdotta la possibilità di assumere e inviare in missione lavoratori in mobilità senza la necessità di indicare la ragione del ricorso alla somministrazione (la cosiddetta "accusalità"). Ora tale eccezione viene ampliata. Non serve indicare la casuale specifica per la somministrazione di percettori di ammortizzatori di lungo periodo, nel dettaglio: beneficiari da almeno sei mesi di indennità di disoccupazione, di ammortizzatori sociali, anche in deroga, e lavoratori svantaggiati (come individuati da un decreto ministeriale di prossima emanazione, sulla base della definizione del Rego-

*Domani entrano in vigore le novità sul lavoro tramite agenzia. Allargate le possibilità di ricorso senza causale. Più precisa la parificazione di trattamento*

lamento CE n. 800/2008, vedi box sotto). L'obiettivo di tali deroghe è l'utilizzo della somministrazione come strumento di re-inserimento dei lavoratori disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro. In realtà, la possibilità di utilizzo della somministrazione senza l'indicazione delle specifiche ragioni è, almeno in linea teorica, molto più ampia. Infatti, ora, le parti sociali - comparativamente più rappresentative - possono individuare nei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali altri casi di ricorso senza la necessità di una causa specifica.

Particolare attenzione è poi riservata alla parità di trattamento tra il lavoratore somministrato e i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Il diritto a un trattamento economico (retribuzione) e normativo (norme applicate) non inferiore diventa ora il diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori. La nuova formulazione intende, se possibile, essere ancora più ampia e inclusiva della precedente. A tal fine, si esplicita nella norma che il riferimento è relativo a: orario di lavoro, ore di lavoro straordinario, pause, periodi di riposo, lavoro notturno, ferie e giorni festivi; retribuzione; protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, protezione di bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna, e altre disposizioni in materia di non discriminazione. Nei confronti dei lavoratori in somministrazione si è sempre

posta particolare attenzione a favorire il loro ingresso stabile nel mercato del lavoro attraverso l'assunzione da parte di un datore di lavoro diverso dall'agenzia. In quest'ottica e in recepimento di un principio espresso nella direttiva europea, è stato introdotto il diritto all'informazione sui posti vacanti nell'impresa utilizzatrice. Per garantire l'effettività, le nuove disposizioni sono accompagnate da specifiche sanzioni. Ora sono punite con una sanzione pecuniaria da 250 a 1.250 euro: la mancata applicazione del principio di parità di trattamento, anche con riferimento all'accesso di tutti i servizi sociali e assistenziali previsti per i dipendenti dell'utilizzatore; la mancata informazione da parte dell'utilizzatore nei confronti dei lavoratori somministrati circa i posti vacanti; la mancata comunicazione alle rappresentanze sindacali dei motivi di ricorso alla somministrazione. È stato inoltre rafforzato il divieto generale di esigere o di percepire compensi dai lavoratori. Accanto alle sanzioni penali previste in caso di richiesta di un compenso per l'assunzione da parte di un'agenzia di somministrazione, sono state introdotte anche nel caso di richiesta di compensi in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore (a seguito o non di una missione presso il medesimo).

L'idea della direttiva europea era una valutazione della normativa con l'obiettivo di eliminare vincoli e divieti non giustificati dalla tutela del lavoratore. Di fatto, gli interventi sono stati soltanto di manutenzione della norma. Le restrizioni all'utilizzo della somministrazione sono state mantenute, anche se è stato concesso alle parti sociali di ampliare le deroghe.

© RIPRODUZIONE RISERVATA