

LAVORO

Somministrazione con meno paletti



Somministrazione a tempo con motivazione più snella. È l'effetto delle modifiche che hanno alleggerito il vincolo della causale.

► pagina 31

Rapporti subordinati. Il vincolo della causale è stato progressivamente alleggerito

Somministrazione a tempo con motivazione più snella

Sono agevolati il primo contratto e l'assunzione di disoccupati

A CURA DI **Giampiero Falasca**

Le aperture sul fronte della causale, ovvero la motivazione, del **contratto a termine** introdotte dalla legge 92/2012 e dal Dl 76/2013 riguardano anche il lavoro in **somministrazione**. A prevedere poi una serie di ipotesi in cui la causale non deve essere indicata, è stato anche il Dlgs 24/2012, di recepimento della direttiva 2008/104/Ce, sul lavoro tramite agenzia interinale. Vediamo, dunque, come può essere correttamente usato il contratto di somministrazione, sfruttando queste aperture.

Le regole generali

Il contratto di somministrazione di manodopera è uno strumento di flessibilità importante per il mercato del lavoro, particolarmente vantaggioso per l'impresa ma anche per il lavoratore, che riceve tutte le tutele tipiche del la-

voro subordinato. Il contratto è stipulato tra due imprese - un'Agenzia per il lavoro (autorizzata dal ministero del Lavoro) e un'azienda utilizzatrice - e prevede che uno o più dipendenti della prima lavorino sotto il controllo e le direttive della seconda.

Il Dlgs 276/2003 contempla due tipologie di somministrazione, a tempo determinato e a tempo indeterminato (nota anche come *staff leasing*).

Per poter usare questo contratto, l'azienda deve essere in regola con gli obblighi sulla sicurezza sul lavoro, e non deve adibire i lavoratori alla sostituzione di persone che stanno scioperando o che sono state licenziate o sospese dal lavoro a seguito di un licenziamento collettivo o di una cassa integrazione (gli accordi sindacali possono introdurre deroghe).

La causale

Ci sono condizioni specifiche che si applicano in funzione della forma di somministrazione utilizzata. Quella a tempo determinato si può usare solo se è indicata la cosiddetta causale.

Si tratta dell'obbligo (previsto anche, in genere, per i rapporti a termine) di indicare, nel contrat-

to di somministrazione, quali sono le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che rendono necessaria l'apposizione del termine.

Con la legge 92/2012 e il Dl 76/2013 (convertito dalla legge 99/2013) è stato previsto che l'onere di indicare la causale non è richiesto nell'ipotesi del primo contratto di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi. Nel rispetto di questo limite, il rapporto commerciale di somministrazione può essere prorogato, per tutte le volte ammesse dalla contrattazione collettiva di settore (che attualmente consente fino a sei proroghe).

In aggiunta a questo caso, il Dlgs 24/2012 individua tre ulteriori ipotesi nelle quali non è necessario indicare la causale.

La prima situazione ricorre quando il lavoratore impiegato nell'ambito della somministrazione è un soggetto che percepisce ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi (vi rientrano anche l'iscrizione nelle liste di mobilità o il godimento della cassa in deroga).

La seconda situazione riguarda il caso in cui siano utilizzati lavoratori definibili come svantag-

giati o molto svantaggiati, in base al regolamento Ce 800 del 2008.

La terza situazione in cui non è richiesta la causale è rimessa alle parti sociali, che possono definire tramite contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale) i casi nei quali non è necessario indicare le ragioni di ricorso alla somministrazione.

L'unica condizione che deve essere rispettata, in questa ultima ipotesi, è che gli accordi collettivi devono essere firmati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La somministrazione a termine deve rispettare poi i limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi, e non può avere una durata superiore a 36 mesi (nel calcolo entrano anche eventuali contratti stipulati direttamente tra il lavoratore e l'azienda).

Lo staff leasing

Per la somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto *staff leasing*, non è necessaria la causale, ma si tratta di un rapporto che può essere usato solo per una lista predefinita dalla legge (articolo 20, comma 3, del Dlgs

276/2003) di settori e attività molto variegata (si va dalla consulenza ai servizi di pulizia, custodia, portineria, passando per i servizi

socio assistenziali e di cura alla persona).

In aggiunta alla lista di settori e attività predefiniti dalla legge, lo

staff leasing può essere usato anche nei casi previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro

comparativamente più rappresentative.

Il contratto si può usare, senza vincoli di settore, per gli apprendisti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli aspetti da verificare

I controlli da fare per usare correttamente il contratto di somministrazione

LE REGOLE GENERALI



IL TRATTAMENTO

- Prima di procedere all'uso di lavoratori con contratto di somministrazione, è necessario verificare, innanzitutto, la presenza nell'azienda del documento di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro
- È necessario controllare la presenza di eventuali procedure di riduzione del personale o di sospensione dell'orario di lavoro
- Bisogna rispettare l'obbligo di parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori
- L'azienda deve curare l'informazione periodica alle organizzazioni sindacali

LA DISCIPLINA DEL SETTORE

- Un altro step è quello di verificare eventuali limiti (quantitativi o di altra natura) previsti dai contratti collettivi applicabili all'impresa utilizzatrice

LA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE



LA CAUSALE

- Per usare la somministrazione a termine, è opportuno redigere una causale ampia, dettagliata e riferita a situazioni realmente esistenti

LE PROROGHE

- È necessario contenere le proroghe del contratto entro il numero massimo di sei
- Bisogna contenere proroghe e rinnovi entro il periodo massimo di 36 mesi complessivi per ciascun lavoratore somministrato

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO



L'AMMISSIBILITÀ DELLO STAFF LEASING

- Per usare lo staff leasing, l'azienda deve verificare se l'attività o il settore dell'utilizzatore rientrano in uno dei casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi

LA RICOLLOCAZIONE

- Bisogna adempiere, alla fine della missione, alla procedura di ricollocazione del lavoratore (questo onere è a carico dell'Agenzia per il lavoro che fornisce i lavoratori all'azienda)



FOCUS



Al traguardo il nuovo Ccnl

Dopo un lungo e tormentato iter contrattuale è diventato finalmente operativo il nuovo Ccnl per la somministrazione. Il rinnovo era stato già concordato, nei contenuti, durante l'autunno scorso, ma le parti sociali non erano state capaci di dare seguito all'impegno di scrivere il testo finale del nuovo contratto collettivo entro il 1° dicembre scorso. Questo testo è stato firmato il 27 febbraio da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali, con la conseguenza che il percorso è ormai completo (è imminente il completamento dell'iter anche per le aziende associate ad AssoSomm, che firma separatamente il contratto, anche se i contenuti sono identici).

Il rinnovo contrattuale porta alcune novità importanti: la prima è l'abbandono della cosiddetta stabilizzazione (cioè il diritto all'assunzione presso l'Agenzia per il lavoro al superamento di una soglia di durata che, secondo i casi, variava da 36 a 42 mesi), che non ha dato i risultati sperati. Il contratto, inoltre, prevede investimenti importanti sulle politiche attive del lavoro, e la sperimentazione di uno strumento di gestione dell'orario di lavoro innovativo, il «monte ore garantito», che consente all'impresa utilizzatrice, in alcuni settori, di chiedere le prestazioni del somministrato solo quando sono necessarie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA