



Le novità per la Somministrazione: dopo l'adeguamento alla direttiva 2008/104/CE

a cura di Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena*

L'adeguamento alla Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, ha prodotto, dopo la L. n.96/10 di ottemperanza agli obblighi comunitari, il [D.Lgs. 2 marzo 2012, n.24](#) (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 22 marzo u.s.) con il quale sono stati introdotti significative modificazioni nel "corpus" del D.Lgs. n.276/03.

L'analisi che segue, percorrendo, articolo per articolo, il percorso delineato dal Legislatore delegato, cercherà di esaminare, e se possibile, risolvere eventuali problemi applicativi.

Ambito di applicazione del D.Lgs. n.24/12

⇒ Articolo 1

L'art.1 definisce il campo di applicazione: esso riguarda tutti i lavoratori a tempo determinato od indeterminato dipendenti dalle agenzie di somministrazione, sia quelle abilitate allo svolgimento di tutte le attività individuate dall'art.20, che quelle il cui ambito di applicazione è limitato al co.3 del suddetto art.20, ai lavori identificati dalle lettere che vanno da a) ad h), che, per completezza di informazione sono di seguito riportate:

- a) servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la manutenzione e la progettazione delle reti, dei siti, dei sistemi informatici, il caricamento dei dati e lo sviluppo di software applicativo;
- b) servizi di pulizia, custodia e portineria;
- c) servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone, merci e macchinari e loro movimentazione;
- d) servizi di gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini ed economato;
- e) servizi di consulenza direzionale, programmazione delle risorse, cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione di personale ed assistenza alla certificazione;
- f) attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) gestione di call – center, avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree svantaggiate;
- h) attività di costruzioni edili, installazione o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, riferibili particolarmente all'edilizia ed alla cantieristica navale, che richiedano più fasi successive di lavorazione con maestranza di diversa specializzazione rispetto a quella posseduta dal personale in forza;
- i) in tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, sottoscritta con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

La contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle organizzazioni sindacali e datoriali “comparativamente” più rappresentative (secondo un concetto che nella nostra Legislazione lavoristica ha sostituito ormai quello della maggiore rappresentatività) può introdurre o applicare disposizioni più favorevoli ai prestatori rispetto a quelle contenute nel D.Lgs. n.24/12. Le condizioni concernenti i requisiti giuridici e finanziari per le iscrizioni delle Agenzie nell’Albo restano quelle fissate dagli art.4 e 5 *del D.Lgs. n.276/03* e declinate, in via amministrativa, a più riprese, dal Ministero del Lavoro: basti pensare, a titolo puramente esemplificativo, al D.M. 23 dicembre 2003, sulla istituzione dell’Albo, al D.M. 5 maggio 2004 che ha dettato le regole sulle competenze che debbono avere le imprese di somministrazione, sulla pubblicità e sulla trasparenza e sui requisiti generali per l’autorizzazione, alla circolare n.25/04 relativa alla sospensione ed alla revoca dell’autorizzazione, alla circolare n.20/06 sull’attività posta in essere in maniera illegittima e all’interpello n.43/10, con il quale la Direzione Generale per l’Attività Ispettiva si è pronunciata sulla natura della cauzione versata dalle Agenzie ex art.5, co.2, lettera c) del D.Lgs. n.276/03 e sulla possibilità che la stessa potesse assolvere anche l’obbligo cauzionale previsto dall’art.113 del D.Lgs. n.163/06 in procedure di appalto pubblico (con risposta negativa, atteso l’ambito di applicazione del tutto autonomo e distinto).

⇒ *Articolo 2*

Con l’art.2 si vanno a definire, in maniera più compiuta, una serie di istituti che il D.Lgs. n.276/03 (sempre all’art.2) aveva già declinato, in via generale, e che non riguardano soltanto la somministrazione. In particolare viene sostituita la definizione di “somministrazione di lavoro” contenuta alla lettera a): ora si afferma chiaramente che si è in presenza di un contratto di somministrazione di lavoro il cui oggetto è la “fornitura professionale di manodopera” a tempo determinato od indeterminato.

Ma il Legislatore delegato si preoccupa di definire (lettera a – bis) cosa si intende per “missione”: essa è il periodo durante il quale il lavoratore dipendente da un’agenzia di somministrazione viene messo a disposizione di un utilizzatore ed opera sotto il controllo e la direzione dello stesso.



Anche le *c.d. “condizioni di base e di lavoro e d’occupazione”* sono oggetto (lettera a –ter) di una specifica definizione: esse fanno riferimento al trattamento economico, normativo ed occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso l’utilizzatore, ivi comprese quelle relative all’orario di lavoro, allo straordinario, alle pause ed ai riposi, al lavoro notturno, alle ferie ed alle festività, alla retribuzione, alle norme concernenti la gravidanza ed il periodo “post - partum”, agli adolescenti ed ai giovani, nonché la *c.d. “parità uomo – donna”* e le altre disposizioni non discriminatorie.

Le modifiche in materia sanzionatoria

⇒ *Articolo 3*

Ma anche l’art.18 del D.Lgs. n.276/03, che regola gli aspetti sanzionatori relativi ad una molteplicità di violazioni che fanno, essenzialmente, riferimento alla illiceità della somministrazione (sotto le varie forme) e dell’appalto non genuino, è stato oggetto di qualche modifica. Infatti, viene, innanzitutto, aggiunto il co.3-bis con il quale si puniscono le violazioni relative al trattamento economico e normativo inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell’utilizzatore, che svolgono le medesime mansioni: la sanzione, riferibile sia al somministratore che all’utilizzatore è di natura amministrativa ed

è compresa tra 250,00 e 1.250,00 euro. Per quest'ultimo, l'apparato sanzionatorio appena descritto scatta anche per il mancato godimento da parte del prestatore dei servizi sociali ed assistenziali esistenti in azienda (con l'ovvia eccezione di quelli che postulano l'iscrizione ad associazioni o società cooperative o il conseguimento di una determinata anzianità di servizio) o, in mancanza delle comunicazioni (nei cinque giorni successivi) alla RSU, o alla RSA, o alle strutture sindacali territoriali di categoria, relative al numero ed ai motivi del ricorso alla somministrazione prima della stipula del contratto, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza o necessità. La stessa sanzione è applicabile nel caso in cui non venga rispettato il limite dei dodici mesi, decorsi i quali il datore di lavoro utilizzatore è tenuto, anche attraverso la propria associazione a comunicare il numero, i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.



Altra novità di rilievo concerne **la sanzione penale nei confronti di chi esiga un compenso per favorire l'occupazione presso un utilizzatore**, sia attraverso la stipula di un contratto che per l'avvio di un rapporto al termine della "missione".

Il Legislatore delegato fa salva l'ipotesi prevista dall'art.11, co.2, laddove si stabilisce che il divieto di percezione di compensi non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi resi dalle agenzie di somministrazione: tutto questo, però, deve essere sancito, in via prioritaria, dalla contrattazione collettiva.



Ma, quale è la sanzione e, soprattutto, come opererà?

Essa è di natura penale essendo stato previsto l'arresto per un periodo non superiore all'anno o, in alternativa, l'ammenda da 2.500,00 a 6.000,00 euro. La fattispecie si realizza con la richiesta o la percezione di compensi (in assenza di specifica previsione, non necessariamente in denaro) strettamente correlati ad un'assunzione presso un utilizzatore (non obbligatoriamente, quello presso il quale si è svolta la "missione") o con la stipula di un contratto di lavoro o con l'avvio di un altro rapporto presso l'ultimo utilizzatore. La dizione adottata dal Legislatore delegato è ampia, nel senso che il reato scatta in presenza di una dazione di denaro (o anche della richiesta) per qualsiasi tipologia contrattuale sia subordinata (tempo indeterminato, determinato, apprendistato, contratto di inserimento, contratto intermittente, ecc.) che autonoma (collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, associazione in partecipazione, associazione in forma cooperativa, ecc.). Se la richiesta del compenso proviene da un funzionario o un responsabile dell'Agenzia di somministrazione scatta, oltre a quella penale, una sanzione di natura amministrativa che è rappresentata dalla cancellazione dall'Albo, con la successiva preclusione dello svolgimento di ogni ulteriore attività.

Le novità sulle causali per l'utilizzo della somministrazione

⇒ *Articolo 4*

Con l'art.4 si interviene su alcune previsioni, anche particolarmente importanti, contenute nell'art.20 che disciplina le condizioni di liceità del contratto di somministrazione. A parte alcuni cambiamenti puramente terminologici (comma 2, primo e secondo periodo) derivanti da alcune modifiche introdotte all'art.2, il Legislatore delegato con il co.5 -bis, introduce significative novità relative alle c.d. "causali". Come è noto, il co.4 (che, peraltro, è stato, nel corso degli anni, foriero di interventi della magistratura tesi, nella maggior

parte dei casi, a sindacare la legittimità delle clausole apposte) consente l'utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (è, in sostanza, il c.d. "causalone" dei contratti a termine previsto dal D.Lgs. n.368/01), anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore, con rinvio alla contrattazione collettiva di settore per la individuazione dei limiti quantitativi massimi (cosa che, nel corso degli anni, è stata ampiamente realizzata). Ora, si afferma che il contratto di somministrazione è "libero", ovvero non vincolato ad alcuna causale per:

a) I soggetti **disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola da almeno sei mesi**, sia nella c.d. forma "normale" che in quella "con requisiti ridotti". Per aver diritto alla disoccupazione ordinaria occorre aver maturato negli ultimi due anni di lavoro almeno cinquantadue settimane di contribuzione, mentre per quella "ridotta" occorre aver prestato nell'anno precedente almeno settantotto giorni di attività lavorativa;

b) I soggetti **percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi che non hanno alcun diritto a prestazioni di sostegno per le giornate di lavoro effettuate** (art.8, co.4, della L. n.160/88) e sui quali grava l'onere della preventiva comunicazione all'Inps, pena la decadenza dal trattamento, in caso di prestazione lavorativa (art.8, co.5). L'ampia dizione adoperata fa sì che la platea dei possibili destinatari comprenda tutti coloro che, a vario titolo, sono destinatari di trattamenti integrativi salariali ordinari e straordinari, anche in deroga, di mobilità. L'arco temporale dei sei mesi scatta, ad avviso di chi scrive, dal momento in cui i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento e non dalla "formale" percezione dello stesso;

e) I lavoratori **definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" dall'art.2 del regolamento CE n.800/08, secondo una formula di identificazione non nuova nel nostro ordinamento**: basti pensare che alle stesse figure fa riferimento l'art.59 del D.L. n.5/12, allorché intende prorogare le agevolazioni, sotto forma di credito d'imposta, in favore delle aziende ubicate nel Mezzogiorno che assumono a tempo indeterminato ad incremento della base occupazionale. Si ricorda che vengono definiti "svantaggiati" i lavoratori che:

- ✓ non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (lettera a);
- ✓ non posseggono un diploma di scuola media superiore o professionale (lettera b);
- ✓ hanno superato i 50 anni di età (lettera c);
- ✓ vivono soli o con una o più persone a carico (lettera d);
- ✓ sono 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 se il lavoratore appartiene al genere sotto rappresentato (lettera e);
- ✓ appartengono ad una minoranza linguistica che ha necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di formazione professionale, lavoro o conoscenza della lingua, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile (lettera f).

Il Governo, **tenuto conto dell'ampia accezione di alcune voci, si riserva di individuare entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto, i prestatori appartenenti alle categorie individuate alle lettere a), b) ed e)**. Come si vede, si tratta di figure per le quali sarà opportuno definire "nel concreto" cosa si intende: infatti, basti pensare alla lettera a) la cui definizione "impiego non regolarmente retribuito da almeno sei mesi", in una ampia interpretazione, potrebbe estendere la platea ad un numero di persone estremamente ampio e non necessariamente alla ricerca di un'occupazione. Da quanto appena detto, si deduce che per la piena operatività della disposizione, almeno per quel che concerne le voci rimandate, per la loro definizione, ad un successivo

provvedimento amministrativo, occorrerà attendere. Per quel che riguarda, **invece, i lavoratori “molto svantaggiati”, il Regolamento CE si riferisce ai disoccupati da almeno ventiquattro mesi** (qui, c'è perfetta assonanza con quanto previsto nel nostro ordinamento dall'art.8, co.9, della L. n.407/90), **i lavoratori disabili** (e sono tali tutti non soltanto quelli individuati dalla L. n.68/99, ma anche quelli oggetto di tutela specifica come, ad esempio, la L. n.113/85 per i non vedenti o quella dei massaggiatori o masso fisioterapisti non vedenti, con l'ovvia esclusione di chi disabile non è – orfani, coniugi superstiti, ecc. – seppur tutelati dall'art.18 della L. n.68/99);

d) La possibilità di limitare l'utilizzazione delle clausole giustificative del ricorso al contratto di somministrazione può, ulteriormente, essere allargata in virtù della previsione contenuta nel co.5 – quater: **le parti sociali, con accordo collettivo non solo nazionale, ma anche territoriale o aziendale possono individuare ulteriori ipotesi nelle quali il c.d. “causalone” non opera.** L'unico riferimento richiesto dalla disposizione è rappresentato dal fatto che l'accordo deve essere stipulato da esponenti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro “comparativamente più rappresentative”. Il tempo, sicuramente, ci fornirà elementi per valutare l'efficacia della norma che si inserisce nelle linee derogatorie tracciate dall'art.8 della L. n.148/11: c'è, in ogni caso, da sottolineare come, potenzialmente, anche per rispondere ad esigenze di sviluppo temporanee dell'impresa, si possa giungere ad accordi finalizzati ad un uso oltremodo flessibile dei lavoratori interinali nell'ambito di una singola azienda.

L'assenza di motivazione nel contratto di somministrazione allorché sono interessati soggetti “svantaggiati” (secondo la definizione comunitaria), strettamente correlata alla previsione dell'art.13 (retribuzione minore, in deroga alle regole generali), potrebbe portare anche a situazioni di particolare criticità complessiva.

⇒ *Articolo 5*

L'art.5 si occupa, invece, con una modifica al co.3 dell'art.21, di adeguare il nuovo testo ad una modifica inserita nelle definizioni effettuate dall'art.2 del: in particolare vengono sostituite le parole “nonchè la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore”, con la frase, più consona al nuovo quadro “nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione”.

⇒ *Articolo 6*

Con la modifica introdotta dall'art.6 il Legislatore delegato ha ritenuto opportuno disciplinare, nel “corpus” dell'art.22, il rapporto a tempo parziale dei lavoratori inviati in missione affermando che, per quanto compatibile, trova applicazione il D.Lgs. n.61/00: ciò significa, ad esempio, piena applicazione, nei limiti anche previsti dalla contrattazione, delle disposizioni relative alle clausole flessibili ed elastiche, al lavoro supplementare ed a quello straordinario, ai principi di non discriminazione ed all'apparato sanzionatorio previsto dall'art.8.

Rapporto a termine o a tempo indeterminato nella somministrazione

All'art.22 co.1 del D.Lgs. n.276/03, che rimane invariato, afferma che il rapporto a tempo indeterminato dei lavoratori somministrati è regolamentato dal codice civile e dalle leggi speciali e che il rapporto a termine è disciplinato dal D.Lgs. n.368/01, con esclusione esplicita di quanto previsto dai commi 3 e seguenti dell'art.5 che fanno riferimento alla:

- a) Mancanza di interruzione di almeno dieci o venti giorni tra un contratto e l'altro (inferiore o superiore a sei mesi) cosa che comporta, in via generale, per il rapporto a

termine (e non di lavoro somministrato) che il secondo contratto si consideri a tempo indeterminato;

- b) Non interruzione tra primo e secondo contratto cosa che, dalla disciplina del D.Lgs. n.368/01, fa sì che il contratto si consideri a tempo indeterminato sin dall'inizio (cosa che, ovviamente, non riguarda la somministrazione);
- c) Al superamento dei trentasei mesi presso lo stesso datore di lavoro, anche con sommatoria di più contratti, che comporta la trasformazione legale in contratto a tempo indeterminato. Ovviamente, non trova applicazione ai contratti di somministrazione¹, la normativa sull'ulteriore contratto in deroga assistito avanti alla Direzione territoriale del Lavoro, per la durata massima stabilita dalla contrattazione collettiva anche aziendale;
- d) All'applicazione del diritto di precedenza nei contratti a termine anche per attività stagionali, così come previsto sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva. Il co.7-bis dell'art.23 del D.Lgs. n.276/03 parla soltanto, come si vedrà tra poco, di un diritto all'informazione sui posti vacanti.

Per completezza di informazione vanno ricordate tre specifiche disposizioni relative ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato, contenute nei commi 3 e 4 dell'art.22. La prima fa riferimento alla individuazione dell'indennità mensile di disponibilità (prevista dal contratto collettivo), divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore nei periodi nei quali il lavoratore è "in panchina", in attesa di assegnazione: la stessa non riverbera i propri effetti su alcun istituto previsto sia dalla contrattazione collettiva che dalla legge. La seconda, invece, richiama una specifica norma prevista dalla L. n.223/91, ossia l'art.4, che disciplina la procedura di riduzione collettiva di personale presso i datori di lavoro con un organico superiore alle quindici unità: ebbene, essa non trova applicazione per i lavoratori somministrati, neanche nel caso della fine dei lavori. La terza, infine, riguarda la non computabilità dei lavoratori somministrati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto: ciò significa, ad esempio, che non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione della L. n.68/99 (collocamento dei disabili) o dell'art.18 della L. n.300/70 (limiti numerici per l'applicazione della reintegra in caso di licenziamento illegittimo).

Le garanzie economiche e normative per i lavoratori somministrati

⇒ Articolo 7

Con l'art.7 del D.Lgs. n.24/12 si interviene sull'art.23 del D.Lgs. n.276/03 che tutela, in maniera abbastanza compiuta, il prestatore di lavoro sotto l'aspetto delle garanzie economiche e normative e che disciplina il potere disciplinare esercitabile sullo stesso ed il regime della solidarietà. La nuova dizione del co.1 (cambiata per effetto delle nuove determinazioni terminologiche inserite nell'art.2 concernente le definizioni inserite nel D.Lgs. n.276/03) ricorda che **per tutta la durata della missione, fatte salve le clausole speciali previste dalla contrattazione collettiva, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base e di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.**

A questa norma va necessariamente correlata quella successiva, prevista dal co.3 relativa alla solidarietà tra utilizzatore e somministratore sia per i trattamenti retributivi che per quelli contributivi. Vale la pena di ricordare come il concetto di parità delle retribuzioni sia la diretta conseguenza di una vecchia determinazione presente a livello europeo che esclude espressamente dai fattori competitivi quello del trattamento economico e

¹ Tale previsione normativa potrebbe subire delle variazioni in relazione all'entrata in vigore della "Riforma del lavoro" un disegno di legge approvato in data 23 marzo dal Consiglio dei ministri.

normativo dei prestatori. Il concetto di parità sussiste anche nell'ipotesi in cui l'utilizzatore (co.6) adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque non equivalenti a quelle riportate nel contratto. Ebbene, di ciò deve esserne data comunicazione scritta al somministratore, e in mancanza di tale comunicazione viene meno, ai fini solidaristici, la responsabilità solidale per le differenze retributive e per l'eventuale risarcimento del danno.

Rispetto a questa disposizione si rendono necessarie alcuni chiarimenti: la regola generale non trova in ogni caso applicazione allorché (co.2) i contratti di somministrazione siano conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi formativi, di inserimento e di riqualificazione professionale erogati in favore di lavoratori svantaggiati (e anche in questo caso valgono, per la loro individuazione, i criteri enunciati nel Regolamento CE n.800/08) ed i trattamenti economici siano erogati in concorso con Enti locali (Regione, Provincia o Comune) con l'obiettivo di facilitare l'ingresso o il reingresso nel circuito produttivo di soggetti deboli: tutto questo nell'ottica della previsione contenuta nell'art.13, co.2, del D.Lgs. n.276/03, con un contratto di durata non inferiore a sei mesi.

Si parlava, poi, del regime della solidarietà: essa è onnicomprensiva, nel senso che riguarda (co.4) anche i trattamenti economici, in uso per i dipendenti dell'utilizzatore, legati ai risultati conseguiti, alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto.

Nulla è cambiato sia per la normativa relativa ai rischi per la sicurezza e la salute (co.5) ed alle necessarie informazioni che gravano, quale onere, sull'utilizzatore come nulla è cambiato (co.7) per l'esercizio del potere disciplinare che incombe sul somministratore al quale, tuttavia, sull'utilizzatore deve comunicare gli elementi per la eventuale contestazione di addebiti secondo le procedure dettate dall'art.7 della L. n.300/70.

Gli obblighi di informazione sui posti di lavoro vacanti

⇒ *Articolo 7-bis*

Una novità di una certa importanza è contenuta nel nuovo co.7-bis: essa riguarda le possibilità occupazionali "stabili" per i lavoratori somministrati nell'ambito della realtà produttiva dell'utilizzatore. Sull'utilizzatore grava un onere di informazione finalizzato a rendere noti gli eventuali posti vacanti, affinché gli stessi possano aspirare, al pari dei dipendenti dell'utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite attraverso un avviso di carattere generale affisso all'interno dei locali ove operano i lavoratori potenzialmente interessati.

Su questo punto alcune considerazioni si rendono necessarie:

La **prima riguarda l'effettiva efficacia della disposizione**: si tratta, soltanto, di un diritto ad essere informati (la cui mancanza non genera alcuna sanzione di natura amministrativa) sulla disponibilità di posti vacanti nell'organico per una eventuale assunzione a tempo indeterminato, tale da mettere i somministrati sullo stesso piano dei dipendenti dell'utilizzatore che aspirano ad una occupazione a tempo indeterminato. Ovviamente, per capire dal dettato della norma, che costoro non possono che essere lavoratori con contratto a tempo determinato (per i quali, peraltro, l'art.5, co.4- quater prevede uno specifico diritto di precedenza) o a tempo parziale che aspirano al full-time per i quali la contrattazione collettiva o, in un caso la legge (si pensi all'art.12 bis del D.Lgs. n.61/00 per i lavoratori già soggetti a terapie oncologiche o salva vita), riserva un vero e proprio diritto alla trasformazione, o, in ultima analisi, lavoratori a tempo pieno che aspirano, con la loro professionalità acquisita, ad essere adibiti a mansioni superiori. Che dall'onere dell'informazione (il mezzo suggerito per la stessa – affissione in bacheca – non appare molto "moderno") non scaturisca alcun obbligo od interesse legittimo,

trattandosi di aziende private, appare evidente in quanto nell'attuale sistema dell'impiego il datore di lavoro può (fatti salvi i diritti di precedenza di cui si è parlato prima) scegliere chi vuole secondo le proprie specifiche determinazioni: è opportuno sottolineare, in ogni caso, che non si può parlare per i **lavoratori somministrati di un diritto di precedenza** (la norma non ne parla mai) **ma, meramente, di un diritto all'informazione per poter "aspirare" a qualcosa di stabile.**

C'è, poi, **un discorso ulteriore che riguarda gli Enti e le Amministrazioni pubbliche che utilizzano lavoratori interinali:** è chiaro che la disposizione sulla informazione riguarda anche loro ma è anche vero che per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato si può procedere soltanto attraverso il concorso pubblico (art.97 della Costituzione) o attraverso procedure selettive alternative (art.16 della L. n.56/87) e che, in questo caso, la "legge" generale che regola le fasi dell'assunzione, è soltanto il bando del concorso o di avvio a procedure selettive. Va, in ogni caso, ricordato come l'art.35, co.3, lettera a) del D.Lgs. n.165/01 imponga alle Pubbliche Amministrazioni pubblicità, trasparenza, economicità, celerità di espletamento delle procedure e ricorso anche ad eventuali preselezioni con l'ausilio di modalità automatizzate.

La **seconda e la terza** considerazione scaturiscono direttamente da alcune modifiche introdotte ai co.8 e 9-bis. Viene ribadita la nullità di qualsiasi clausola finalizzata a limitare, al termine della missione, la facoltà dell'utilizzatore di essere assunto presso il datore di lavoro ove ha prestato la propria opera ma, al contempo, viene resa possibile la pattuizione di un compenso ragionevole tra somministratore ed utilizzatore che abbia assunto il lavoratore, finalizzato al pagamento dei servizi resi, all'impiego ed alla formazione del lavoratore.

NUOVI CORSI PAGHE E CONTRIBUTI

Adesioni per avere un Contributo pari a **80%** del costo sostenuto

Corso di 4 giornate in aula
Corso Base Paghe e Contributi
LUCCA MILANO PADOVA PARMA ROMA

Corso di 4 giornate in aula
Corso Avanzato Paghe e Contributi
LUCCA MILANO PADOVA PARMA ROMA

SCOPRI TUTTI I CORSI
PCR IL TUO COLLABORATORE DI STUDIO

ISCRIVITI ORA

Gruppo EUROCONFERENCE®
CENTRO STUDI LAVORO E PREVIDENZA

Centro Studi Lavoro e Previdenza®