

# Il nuovo contratto di somministrazione di lavoro

di Luigi Oppedisano [\*]

## 1. Introduzione

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 15/6/2015, n. 81, pubblicato nella G.U. n.144 del 24/6/2015 - Suppl. Ordinario n. 34, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, in attuazione della delega contenuta all'articolo 1, comma 7, lettera a) della legge 10/12/2014, n. 183, (c.d. Jobs Act). Con la nuova normativa il legislatore ha inteso rivisitare gran parte della disciplina degli istituti contrattuali utilizzati dalle imprese per assumere il personale dipendente e cancellare dall'ordinamento giuridico italiano alcune tipologie contrattuali, come il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro o misto, il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.) ed il contratto ripartito (Job sharing).

Il presente articolo vuole essere un contributo alla conoscenza dell'istituto della somministrazione ed ha quale unico obiettivo quello di mettere in rilievo, ma anche al centro del dibattito, le principali novità sul contratto di somministrazione del lavoro rispetto alla previgente norma.

Giova tuttavia ricordare che l'istituto della somministrazione del lavoro, conosciuto anche come *lavoro in affitto*, non facilmente è entrato nell'ordinamento giuridico italiano. Lo stesso ha incontrato diversi ostacoli prima che una norma ne legittimasse la sua regolamentazione. Il riferimento ideologico di alcune forze politiche presenti nel Parlamento non ha favorito la nascita di un sistema di lavoro flessibile<sup>[1]</sup>; ma, al contrario, ha fortemente osteggiato l'affermarsi di siffatto istituto. È bene ricordare come l'intermediazione e l'interposizione di prestazioni di lavoro per la legge 23/10/1960, n. 1369 erano esplicitamente vietate e, quindi, il ricorso alla somministrazione di lavoro non era affatto possibile; poi la legge 24/6/1997, n. 196 (c.d. pacchetto Treu) ha tiepidamente aperto le porte al lavoro interinale; ma il D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, emanato in attuazione alla legge 14/2/2003, n. 30 (c.d. legge Biagi) ha spalancato le porte anche alla somministrazione di lavoro, regolamentando l'istituto in esame agli articoli dal n. 20 al n. 28.

Il legislatore delegato, abrogando i suddetti articoli del D.Lgs. n. 276/2003, ha nuovamente disciplinato la materia della somministrazione del lavoro agli articoli dal n. 30 al n. 40 del summenzionato D.Lgs. n. 81/2015.

La nuova norma, cassando gran parte delle previsioni contenute nella precedente normativa, va nella direzione della semplificazione e della maggiore distinzione tra *contratto commerciale di somministrazione di manodopera*, stipulato tra somministratore ed utilizzatore, ed il *contratto di lavoro* stipulato tra lavoratore e agenzia per il lavoro.

La nuova norma, cassando gran parte delle previsioni contenute nella precedente normativa, va nella direzione della semplificazione e della maggiore distinzione tra *contratto commerciale di somministrazione di manodopera*, stipulato tra somministratore ed utilizzatore, ed il *contratto di lavoro* stipulato tra lavoratore e agenzia per il lavoro.



L'articolo 30 della novella norma definisce il contratto di somministrazione, sottoscritto tra l'agenzia e l'utilizzatore, come *"il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, 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"*.

Il vantaggio del ricorso alla somministrazione è dato dalla possibilità per l'imprenditore di utilizzare la manodopera senza doverla assumere direttamente, ma ricorrendo ad apposite agenzie che si occupano di collocare i lavoratori nelle imprese che, a sua volta,

ne fanno richiesta. La somministrazione di lavoro consente ad un soggetto - datore di lavoro - (utilizzatore) di potersi



rivolgere ad un altro soggetto – società di somministrazione - (somministratore), che ha ottenuto un'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore.

È da notare come nel nostro ordinamento giuridico il contratto di somministrazione di lavoro si è collocato e continua ancora a collocarsi come l'unica eccezione in cui un datore di lavoro può impiegare una persona fisica all'interno della propria organizzazione esercitando, in questo modo, nei confronti della medesima il potere organizzativo e direttivo, senza per questo assumere il ruolo di datore di lavoro. In tal caso, la legge pone in capo al somministratore una responsabilità di effettuare una serie di adempimenti che di solito sono a carico del datore di lavoro, sono quegli adempimenti burocratici che riguardano la formale costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro con il lavoratore.

La somministrazione di lavoro è una forma di rapporto di lavoro che prevede obbligatoriamente la presenza di tre distinti soggetti:

- il lavoratore che offre la propria attività lavorativa;
- il datore di lavoro dove il lavoratore svolge la propria attività;
- la società di somministrazione con la quale il lavoratore si mette d'accordo, utilizzando la propria rete di contatti e gestisce l'attività del lavoratore presso il datore di lavoro (utilizzatore). La società di somministrazione deve avere acquisita una speciale autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

In pratica accade che il lavoratore conclude il proprio contratto di lavoro con la società somministratrice la quale stipula un contratto separato con il datore di lavoro. In tale contratto, chiamato *contratto di somministrazione*, si stabilisce la durata e l'attività che il lavoratore dovrà svolgere presso l'utilizzatore. Il lavoratore per l'intera durata della somministrazione svolge la propria attività in favore e sotto la direzione e controllo del datore di lavoro (utilizzatore).

## 2. Il contratto di somministrazione di lavoro

La nuova disciplina prevede che il contratto di somministrazione di lavoro può essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) può essere stipulato nel rispetto del limite percentuale del 20%, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'inizio dell'anno di stipula del suddetto contratto, con l'arrotondamento al decimale superiore qualora sia eguale o superiore a 0,5.

Una delle principali novità della normativa in commento è che *possono essere somministrati a tempo indeterminato solamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato* [2].

Viene confermata la facoltà per i datori di lavoro di poter stipulare un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato senza dover fare riferimento ad alcuna ragione tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva riguardante l'attività dell'azienda. Il contratto di *somministrazione di lavoro a tempo determinato* nella nuova disciplina prevede che il datore di lavoro può ricorrere a tale istituto solo nei limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

Invece, per determinati soggetti, il legislatore non ha previsto alcun limite quantitativo per la somministrazione a tempo determinato. Si tratta di lavoratori in mobilità di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/6/2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione alle pubbliche amministrazioni, mentre, al contrario, quella a tempo determinato è consentita, seppure con le limitazioni previste dall'articolo 36 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

## 3. La somministrazione vietata

L'articolo 32 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81 riporta integralmente quanto già previsto dal comma 5 dell'art. 20 del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, ora abolito, indica esplicitamente i casi in cui il contratto di somministrazione, a prescindere che lo



stesso sia a tempo determinato o indeterminato, non è possibile in quanto lo stesso è vietato. Il divieto alla somministrazione di lavoro riguarda i seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- unità produttive nelle quali sono operanti una *sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni*, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## 4. La somministrazione transnazionale di lavoro

La somministrazione transnazionale di lavoro è stata prevista dalla direttiva n. 96/71/CE, recepita dal D.Lgs. 25/2/2000, n. 72. Tale istituto consiste nella possibilità per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo situate in uno stato membro dell'Unione europea di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici aventi sede o unità produttiva in Italia. Queste agenzie estere, per operare in Italia, non necessitano dell'apposita autorizzazione prevista dall'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, sempre che le stesse dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo rilasciato dalle competenti autorità dello stato di provenienza equivalente rispetto a quello voluto dalla legislazione



italiana<sup>[3]</sup>. Per quanto attiene il profilo delle tutele dei lavoratori inviati in distacco da uno stato membro ad un altro stato dell'Unione europea, la norma prevede che sia rispettato il livello minimo delle condizioni di lavoro e occupazione previsti dalla normativa del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa<sup>[4]</sup>. Pertanto, se l'attività lavorativa si svolge in Italia, questa deve essere disciplinata dalle disposizioni legislative, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole contrattuali stipulati in Italia, con riferimento a periodi massimi di lavoro, a minimi di riposo e di durata minima delle ferie; alle tariffe minime salariali<sup>[5]</sup>; alla salute, sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro; alla non discriminazione tra uomo e donna; alle condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.

La legislazione italiana, sulle tutele economico e normative, si presenta ancora più marcata nell'ambito di un rapporto di somministrazione transnazionale di lavoro, con particolare riferimento al trattamento riconosciuto ai lavoratori temporanei inviati in Italia da agenzie di somministrazione situate in un altro stato dell'Unione. È stato previsto, difatti, che nelle ipotesi di lavoro somministrato da parte di agenzie comunitarie - così come accade per quelle italiane - il diritto del lavoratore somministrato al riconoscimento delle condizioni di base di lavoro e di occupazione non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte e la disciplina in materia di responsabilità solidale per l'osservanza dei vincoli retributivi e previdenziali<sup>[6]</sup>.

## 5. L'apparato sanzionatorio

Il legislatore, accettando l'orientamento prevalente, ha pensato di dare all'istituto della somministrazione di lavoro un regime sanzionatorio in modo da diminuire i conflitti di lavoro. Secondo l'articolo 39 del D.Lgs. n. 81/2015 il termine per l'impugnativa del contratto è quello di 60 giorni decorrenti dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Inoltre, nel caso il giudice accolga il ricorso prodotto dal lavoratore per ottenere il riconoscimento in capo all'utilizzatore, lo stesso giudice potrà condannare il datore al risarcimento del danno stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 14 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Molto importante per il lavoratore risulta il disposto dell'articolo 38 del D.Lgs. n. 81/2015 che si occupa della somministrazione irregolare. La norma prevede che in mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo ed il lavoratore è da considerarsi alle dipendenze del datore di lavoro che lo ha utilizzato. Inoltre, quando la somministrazione avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dagli articoli 31, commi 1 e 2 (*limiti quantitativi*), 32 (*divieti*) e 33, comma 1, lettere a) [*estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore*], b) [*numero dei lavoratori da somministrare*], c) [*indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate*] e d) [*data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro*], il lavoratore somministrato può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro sin dall'inizio della somministrazione alle dipendenze del datore di lavoro utilizzatore. In tale ipotesi, i pagamenti fatti dal somministratore per retribuzioni e contribuzione previdenziale sono utili a svincolare il datore di lavoro che ne ha utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino al raggiungimento della somma realmente pagata. Inoltre, gli atti effettuati dal somministratore nella costituzione e nella gestione del rapporto di lavoro si riconoscono come se compiuti dal datore di lavoro che ha realmente utilizzato la prestazione<sup>177</sup>. La norma prevede espressamente che tale disciplina non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Violazioni di carattere penale previste dal D.Lgs. n. 276/2003 per i datori di lavoro che violano le disposizioni di seguito elencate:

Violazione	Penalità
<b>Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003</b> Esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 276/2003: [ <i>agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività - agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche</i> ].	<b>Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003</b>  Ammenda di euro 50,00 per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro.
Se vi è sfruttamento di minori.	Arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo.

Violazione	Penalità
<b>Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003.</b> Esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, lettera c) del D.Lgs. n. 276/2003: [ <i>agenzie di intermediazione</i> ].	<b>Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003</b>  Arresto fino a sei mesi e ammenda da € 1.500,00 a € 7.500,00
Se non vi è scopo di lucro.	Ammenda da € 500,00 a € 2.500,00
Se vi è sfruttamento di minori.	Arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Violazione	Penalità
<b>Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003</b> Esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d) ed e) del D.Lgs. n. 276/2003: [ <i>agenzie di ricerca e selezione del personale; agenzie di supporto alla ricollocazione professionale</i> ].	<b>Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003</b>  Ammenda da € 750,00 a € 3.750,00
Se non vi è scopo di lucro.	Ammenda da € 250,00 a € 1.250,00
Nel caso di condanna è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività	

Violazione	Penalità
<p><b>Art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003</b> Datore di lavoro che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 276/2003, ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti.</p>	<p><b>Art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003</b> Ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.</p>
<p>Se vi è sfruttamento di minori.</p>	<p>Arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.</p>

Violazione	Penalità
<p><b>Art. 18, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003</b> Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione.</p>	<p><b>Art. 18, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003</b> Pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da € 2.500,00 a € 6.000,00.</p>
<p>In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.</p>	<p><b>Art. 18, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003.</b></p>

Violazione	Penalità
<p><b>Art. 18, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003</b> Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, D.Lgs. 276/2003 chi esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.</p>	<p><b>Art. 18, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003</b> Pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da € 2.500,00 a € 6.000,00.</p>
<p>In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.</p>	<p><b>Art. 18, comma 4 ter, D.Lgs. n. 276/2003.</b></p>

Violazione	Penalità
<p><b>Art. 18, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003</b> È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.</p>	<p><b>Art. 38 legge n. 300/1970</b> Ammenda da € 51,64 a € 516,45 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.  Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.</p>
<p>Nell'ipotesi di recidiva è prevista la revoca dell'autorizzazione.</p>	

Violazioni di carattere amministrativo previste dall'articolo 40 del D.Lgs. n. 81/2015 per i datori di lavoro che violano le disposizioni di seguito elencate:

Violazione	Penalità
<p><b>Art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015:</b></p> <p>Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi minimi:</p> <p>a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;</p> <p>b) il numero dei lavoratori da somministrare;</p> <p>c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;</p> <p>d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;</p> <p>e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;</p> <p>f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.</p>	<p><b>Art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b></p> <p>sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250.</p>
<p><i>Per il solo utilizzatore</i></p> <p><b>Artt. 31 e 32 D.Lgs. n. 81/2015:</b> [limite del 20% e divieti].</p>	<p><b>Art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b></p> <p>sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250.</p>
<p><i>Per il solo somministratore</i></p> <p><b>Art. 33, comma 3 D.Lgs. n. 81/2015:</b>[informazioni sugli estremi dell'autorizzazione; del numero dei lavoratori da somministrare; dell'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; della data di inizio e durata prevista della somministrazione di lavoro; delle 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].</p>	<p><b>Art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b></p> <p>sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250.</p>
<p><b>Art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015:</b>[il lavoratore somministrato ha diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore].</p>	<p><b>Art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b></p> <p>sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250.</p>
<p><i>Per il solo utilizzatore</i></p> <p><b>Art. 35, comma 3, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015:</b>[Il lavoratore somministrato ha diritto a fruire dei servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva].</p>	<p><b>Art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b></p> <p>sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250.</p>
<p><i>Per il solo utilizzatore</i></p> <p><b>Art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015:</b>[Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati].</p>	<p><b>Art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b></p> <p>sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250.</p>

## 6. Considerazioni finali

In questo particolare momento in cui il tasso di disoccupazione ha raggiunto il livello record del 12,7%<sup>[8]</sup>, l'esecutivo si trova in una situazione di evidente difficoltà nei confronti di chi giustamente chiede un lavoro. In questa epoca storica sono specialmente i giovani a pagare un prezzo molto alto ed ingiusto. Il Governo, oggi, pur di creare occupazione aggiuntiva, ha modificato, o meglio ha rivoluzionato la normativa riguardante il diritto del lavoro. Se questa fosse la

soluzione giusta a creare nuovo lavoro, certamente l'esecutivo avrebbe centrato l'obiettivo. I fatti, purtroppo, dimostrano che la ricetta giusta per creare nuovo lavoro non è solo quella di modificare il diritto del lavoro, cancellando tutele e giuste conquiste ai lavoratori. Se le modifiche apportate dal decreto attuativo del Jobs Act al contratto di somministrazione di lavoro *favoriranno la crescita dell'occupazione* potremmo certamente ritenere raggiunto lo scopo prefissato, ma se le modifiche dovessero deludere le giuste attese, la nuova norma si rivelerebbe un ulteriore ed ingiusto danno per i lavoratori e le lavoratrici. ■

## Note

[1] Sul tema si rinvia a Michele Tiraboschi, Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, ADAPT University Press, e-Book series n. 45, 2015.

[2] L'ultima parte del comma 1 dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che: **"... Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato"**.

[3] Nel merito vedasi la circolare n. 7 del 22/02/2005 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

[4] Al riguardo vedasi la circolare n. 14 del 9/04/2015 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

[5] Il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali con risposta all'Interpello n. 33 /2010 ha precisato che "nella nozione di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento ..."

[6] Art. 3, comma 3 del D.Lgs. 25/02/2000 ed art. 35, commi 1 e 2 del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81.

[7] Al riguardo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello n. 27 del 7/11/2014 ha chiarito, tra l'altro, che la somministrazione irregolare non configura lavoro nero per l'utilizzatore.

[8] Alberto Orioli, I nuovi lavori al tempo del Jobs Act - Il Sole 24 Ore, 11/08/2015.

[\*] Il dott. Luigi Oppedisano è funzionario ispettivo, responsabile Linea Operativa "Edilizia - autotrasporti - industria e artigianato" Vigilanza Ordinaria della Direzione Territoriale del Lavoro di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

