

## **LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO DOPO L'INTERVENTO DELLA FINANZIARIA PER IL 2010**

La legge 23 dicembre 2009, n.191 (meglio conosciuta come "legge finanziaria 2010") ha ripristinato la possibilità di utilizzare il contratto di somministrazione a tempo indeterminato ed ha ampliato le causali per il ricorso alla somministrazione introducendo nuove deroghe ai previsti divieti disciplinati dal D.Lgs. n.276/03.

Di particolare rilevanza è il ripristino della **somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)**, a decorrere dal 1° gennaio 2010, infatti, sarà ammessa per le seguenti ipotesi:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti *intranet* e *extranet*, siti *internet*, sistemi informatici, sviluppo *software* applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di *marketing*, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di *call-center*, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento CE n.1260/99, recanti disposizioni generali sui fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro, nazionali, territoriali o aziendali;
- j) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

La legge Finanziaria ha introdotto, come si evince dai punti precedenti, un'ulteriore ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato in deroga alle ipotesi legali ovvero consentendo alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di prevedere ulteriori casi di ricorso allo *staff leasing*.

Un successivo intervento della L. n.191/09 (co.142, art.2) sancisce la sostanziale parificazione dei limiti del ricorso al lavoro somministrato a quelli previsti per il tempo determinato. Nello specifico si ricorda che è vietato il ricorso a tale fattispecie nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, ai licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n.191, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Il divieto è escluso nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, ma anche qualora il contratto:

- ▶ sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti;
- ▶ sia concluso con i lavoratori in mobilità;

▶ abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

La legge Finanziaria 2010 introduce anche un'altra deroga ovvero riconosce la possibilità ad un apposito accordo sindacale di derogare al divieto al ricorso al lavoro somministrato in unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro somministrato.

In ultima analisi occorre segnalare l'introduzione di una nuova disposizione, al D.Lgs. n.276/03, secondo la quale qualora la somministrazione riguardi lavoratori in mobilità assunti a termine dal somministratore, al massimo per 12 mesi, la somministrazione stessa è possibile indipendentemente dalla sussistenza di una delle causali giustificative (tecniche, organizzative, produttive o sostitutive) e non si devono applicare i limiti di contingentamento previsti dalla contrattazione collettiva.

In sintesi, viste le disposizioni elencate, pare potersi concludere che il recente intervento del legislatore sia stato teso a favorire il ricorso alla somministrazione rispetto al contratto di lavoro a termine.