

Somministrazione più stretta

DANIELE CIRIOLI

Il decreto dignità ha introdotto una serie di restrizioni per i lavoratori in affitto. Limite al 30% degli assunti a tempo indeterminato. Limitata la somministrazione a termine. Con l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto dignità, infatti, non sarà più possibile affittare manodopera a termine oltre il 30% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato (oggi il limite è fissato dai contratti collettivi). Ai fini del raggiungimento di tale soglia, rilevano anche i dipendenti assunti a termine (che a loro volta sono soggetti alla limitazione del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato). In caso di violazione, l'utilizzatore sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

Il decreto dignità ha introdotto una serie di restrizioni per i lavoratori in affitto. Limite al 30% degli assunti a tempo indeterminato. Limitata la somministrazione a termine. Con l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto dignità, infatti, non sarà più possibile affittare manodopera a termine oltre il 30% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato (oggi il limite è fissato dai contratti collettivi). Ai fini del raggiungimento di tale soglia, rilevano anche i dipendenti assunti a termine (che a loro volta sono soggetti alla limitazione del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato). In caso di violazione, l'utilizzatore sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

LAVORO E PREVIDENZA

Somministrazione più stretta
Limite al 30% degli assunti a tempo indeterminato

Le principali novità

Il limite	Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere il 30% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato.
Le sanzioni	Reintrodotta la sanzione per «somministrazione fraudolenta», si applica al somministratore e all'utilizzatore in misura di 20 euro per lavoratore e giorno di infrazione.
L'addebiatone	La misura base dell'1,4% di incrementata dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo di contratto di somministrazione a termine.

Per le professioni sanitarie un ddl contro le aggressioni

Aggravata la sanzione gli esercenti le professioni sanitarie diventerà una circostanza aggravante di reato. E per mantenere la situazione sarà istituito un comitato nazionale. Quanto ai due principali punti previsti dal disegno di legge, connessi a dipendenti in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni, approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso 14 agosto. Il ddl prevede una classificazione di lavoratori sanitarie, quelli non avrà un rapporto solo con lo Stato. L'articolo non produrrà la nascita dell'Observatorio nazionale. Come stabilito che, con un decreto del Ministero della salute entro tre mesi dall'entrata in vigore del ddl, sarà istituito presso lo stesso Ministero l'Observatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie. Il decreto dovrà essere emanato e composto dall'Observatorio, in cui saranno rappresentati almeno una rappresentanza sindacale, sindacato opera e gestione. I soggetti associati e i loro rappresentanti e i loro rappresentanti, saranno a svolgere i compiti di osservazione, sorveglianza e controllo. Il ministero avrà il compito di monitorare gli esiti di tale processo di osservazione e di segnalare i fattori di rischio agli addetti ai lavori. Entro il marzo di ogni anno il Ministero della salute dovrà trasmettere al Parlamento una relazione sull'attività svolta dall'Observatorio. Il secondo articolo del ddl, che riguarda i medici, prevede che il presidente della Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e odontoiatri (FnomucO) dovrà essere nominato dal Consiglio dei ministri, invece il ministro della salute degli esercenti le professioni sanitarie sarà nominato dal Parlamento. «Riguardano il ministro della salute e gli operatori sanitari e per avere governativi. Infatti, la legge vigente, dichiara il presidente della Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e odontoiatri (FnomucO).

di manodopera e quasi tutte con la legge di conversione (per cui saranno efficaci dall'entrata in vigore di questa legge). Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato oppure a termine, con cui un'agenzia di somministrazione autorizzata 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. Come detto la somministrazione di lavoro può essere sia a tempo indeterminato sia a termine. Nel primo caso si parla di staff leasing e il suo ricorso è possibile, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice, per un numero di lavoratori fino al 20% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio. Nel secondo caso, la somministrazione a termine può essere utilizzata nei limiti quantitativi fissati dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore eccetto (sono esenti dalla limitazione quantitativa) i lavoratori in mobilità, quelli disoccupati che godono da sei mesi almeno di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Il contingentamento. La prima novità dispone che,

salvo diversa previsione dei contratti collettivi dell' utilizzatore e fermo restando il limite disposto per le assunzioni a termine, il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere il 30% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato e in forza presso l' utilizzatore al 1° gennaio dell' anno di stipulazione del contratto di somministrazione (con arrotondamento del decimale all' unità superiore qualora uguale o superiore a 0,5). In tale nuovo vincolo, però, va tenuto presente che i contratti a termine sono già sottoposti a simile limitazione (il limite è pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato). Ricapitolando, allora, un datore di lavoro: a) non può fare assunzioni a termine oltre il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato; b) la somma del numero di lavoratori assunti a termine e di quelli presi in affitto a termine non può superare il 30% dei dipendenti a tempo indeterminato. Fanno eccezione, sono cioè esclusi dalla limitazione, eventuali assunzioni a termine o contratti di somministrazione a termine con lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati che beneficiano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Alle violazioni del nuovo limite si applica la sanzione prevista all' art. 40, comma 1, del dlgs n. 81/2015 (riforma Jobs act): l' utilizzatore è punito con la pena pecuniaria da 250 a 1.250 euro. La disciplina. In caso di assunzione a termine di un lavoratore da parte di un' agenzia di somministrazione, il rapporto di lavoro è soggetto alle norme ordinarie del lavoro a termine, con esclusione delle disposizioni degli artt. 23 (concernente il numero complessivo dei contratti a termine) e 24 (relativo ai diritti di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato presso le aziende cui ha prestato lavoro) del dlgs n. 81/2015. La legge di conversione del decreto dignità aggiunge l' esclusione anche dell' art. 21, comma 2, il quale dispone che, qualora il lavoratore è riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Somministrazione fraudolenta. Altra novità è la reintroduzione della sanzione nell' ipotesi di «somministrazione fraudolenta», già prevista dalla riforma Biagi e abolita dalla riforma Jobs act. Tale ipotesi si verifica quando somministratori e utilizzatori si avvalgono del contratto di somministrazione «con specifica finalità d' eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo applicate al lavoratore». In tali ipotesi, in base alle nuove norme, si applica a somministratore l' ammenda di 20 euro per lavoratore coinvolto e per giorno di attività.