



Segreteria Nazionale

Roma, 2 dicembre 2011

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per le Politiche
dei servizi per il lavoro

(già DG Mercato del lavoro)

c.a.: Dott.ssa Grazia Strano
Direttore Generale

PROT. N. 718/11

In ordine allo schema di decreto legislativo presentato da codesto Ministero per il recepimento della Direttiva 2008/104/CE, la scrivente Organizzazione esprime una valutazione complessivamente positiva per il tipo di indirizzo seguito e per le misure di merito proposte.

Per quanto attiene l'indirizzo, reputiamo condivisibile sia la scelta di non incorrere nel processo di infrazione che quella di limitare – per come la leggiamo – l'ambito degli interventi alle sole parti “prescrittive” della delibera, evitando di entrare nel merito delle parti facoltative: ciò a fronte del fatto che il ritardo accumulato dal precedente Governo nell'attivazione del confronto delle parti ha vanificato la possibile adozione di scelte condivise da tutti i contraenti, che riteniamo fattore indispensabile per l'adozione di misure lasciate alla facoltà degli Stati Membri.

Nel merito, la trasposizione ci pare in pieno rispetto del testo della Direttiva. Ci limitiamo solo a due osservazioni e richieste di modifica.

La prima, all'art. 23, comma 1. Nel recepire la formulazione della direttiva, di rinvio alla definizione di cui al punto m. ter, riteniamo opportuno ripristinare dopo “condizione di base di lavoro e d'occupazione” la dizione: “economiche e normative” di cui al testo originario del D.lvo 276, all'unico fine di non determinare discontinuità normativa e eventuale possibile contenzioso, pur nella consapevolezza del carattere pleonastico dell'aggiunta.

La seconda inerente il 7 bis. Nel recepire l'obbligo di informazione dei lavoratori somministrati sui posti vacanti presso l'utilizzatore, pare opportuno e necessario esplicitare tale obbligo in capo all'utilizzatore, in raccordo esplicito con quanto previsto in termini di sanzioni all'art. 18 comma 3 bis.

Per quanto inerente l'art. 4 – richiamato ai fini della consultazione nelle lettera di convocazione – è parere della scrivente che i divieti e le restrizioni siano stati già aboliti nella evoluzione della legislazione italiana, rimuovendo il limite inizialmente presente per il settore agricolo, per l'edilizia nonché il divieto per l'uso delle qualifiche di esiguo contenuto professionale; che, altresì, i vincoli definiti nei contratti collettivi siano del tutto coerenti con quanto previsto al comma 1 dello stesso art. 4 in ordine alla “necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi”.

Va piuttosto rilevato, al contrario, come l'evoluzione della normativa stessa abbia determinato un dubbio ampliamento del ricorso alla somministrazione, prevedendo sia l'estensione alla “ordinaria attività”, con elementi di criticità rispetto al concetto di temporaneità ed al principio richiamato nella Direttiva al punto 15 (i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro); sia l'introduzione della “somministrazione a tempo indeterminato” di cui all'art. 20, comma 3, di norma non presente come tipologia a livello europeo e di totale contrasto al concetto stesso di “temporaneità” della somministrazione richiamato dalla Direttiva stessa.

Da ultimo, ci pare che il confronto sia sede utile per il riconoscimento degli ANF ai lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dalle agenzie in caso di indennità di disponibilità e per la modifica della modalità di computo – sempre in presenza di indennità di disponibilità – della indennità di maternità: entrambe questioni oggetto di richiesta comune delle parti e per le quali il Ministero ha posto la necessità di una modifica normativa.

In attesa di poter meglio delineare la nostra posizione in sede di incontro, distinti saluti.

La Segretaria Generale NIdiL CGIL
Filomena Trizio

NIdiL CGIL Nazionale Via Palestro, 78 – 00185 Roma – **Tel.** 06/44340510 – 06/44340140 – 06/44340296 - **Fax** 06/44340282 – **e-mail** nidil@nidil.cgil.it - **web** www.nidil.cgil.it



Segreteria Nazionale

Oggetto: Considerazioni integrative alla nota del 2/12 in ordine al recepimento della Direttiva 2008/204/CE

Nel confermare l'insieme delle valutazioni contenute nella nota del 2/12 u.s., alcune considerazioni integrative alla luce del primo confronto tenutosi il 13 presso il Ministero.

1) Condizione di parità

- a) Conveniamo sul rilievo avanzato da parte datoriale in ordine alla ambiguità della dicitura “complessivamente non inferiore” presente nello schema del D. Lvo e testualmente riportata dal D. Lvo 276, art. 23, comma 1. Riteniamo al riguardo che punto di sintesi fra la definizione prescritta nella direttiva e il comune interesse a evitare contenzioso possa essere la riformulazione del testo nei seguenti termini:

“..... condizioni di base economiche e normative di lavoro e d'occupazione non inferiori a”

- b) In ordine al tema già sollevato degli ANF e del criterio di computo della maternità, che allo stato penalizzano i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie, proponiamo la seguente formulazione:

“art. 22, comma 3bis. L'indennità di disponibilità è utile ai fini del diritto alla percezione degli assegni al nucleo familiare. Per la lavoratrice assunta a tempo indeterminato e percettrice di indennità di disponibilità nel periodo immediatamente antecedente l'inizio della astensione obbligatoria per maternità, l'indennità di maternità è computata sulla retribuzione relativa all'ultima prestazione lavorativa .

2) Temporaneità della somministrazione

Il concetto di temporaneità del lavoro interinale è concetto cardine della direttiva, trovando il suo fondamento nel principio richiamato al punto 15 della direttiva stessa per cui “il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro”.

Da ciò discende la non sopprimibilità del termine “temporaneo” quando presente nel testo del decreto legislativo; nonché la incongruenza fra tale concetto e l'utilizzo del lavoro interinale “a fronte di ragioni anche se riferibili alla ordinaria attività” (art. 20, comma 4. D.Lvo 276/03).

Ne consegue pertanto la infondatezza della richiesta di parte datoriale di soppressione delle causali in quanto fonti di contenzioso, essendo le causali l'unico strumento presente allo stato per motivare e quindi circoscrivere anche temporalmente l'uso della somministrazione. La disincentivazione del contenzioso andrebbe, al contrario, perseguita attraverso il ritorno al concetto di “esigenze temporanee” con cui l'interinale era stato introdotto dalla Legge 196/97 e con il quale le causali erano perfettamente coerenti.

Né tantomeno sarebbe plausibile affidare la determinazione delle causali – soggettive o oggettive che fossero – alla contrattazione collettiva del settore somministrazione, essendo quelle “oggettive” di esclusiva pertinenza – per merito specifico – della contrattazione dei singoli settori merceologici; quelle soggettive (es. lavoratori in mobilità) di esclusiva pertinenza normativa, salvo voler prefigurare l’alimentazione di un inevitabile contenzioso fra contrattazione della somministrazione e contrattazioni di settore.

3) Somministrazione a tempo indeterminato

Si ribadisce al riguardo la anomalia nel panorama legislativo europeo di un Istituto così denominato, nonché il carattere di totale contraddizione con la tipologia “temporanea” del lavoro interinale.

Si fa altresì presente come la definizione di gergo invalsa in Italia di “staff leasing” sia non rispondente al concetto di staff leasing europeo, che si declina invece nell’assenza di causali e di vincoli temporali per la fornitura di personale assunto a tempo indeterminato dalle Agenzie.

4) Sistema autorizzatorio

In coerenza con la delega della direttiva, è riconfermato il sistema autorizzatorio della nostra legislazione, di cui rimarchiamo la totale positività in quanto garanzia di serietà e trasparenza di un Istituto estremamente delicato quale il lavoro interinale.

Si evidenzia al riguardo, per ulteriore trasparenza del settore, come il recepimento della direttiva possa essere occasione propizia per risolvere i problemi di concorrenza presenti sul territorio, derivati dall’utilizzo di personale distaccato da imprese stabilite in uno Stato membro della UE, a fronte dei differenziali contributivi attualmente praticati.