



**Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa**
*Associazione Provinciale di
Treviso*

13/4/2012

Alla c.a. Responsabile Risorse Umane

Oggetto

Somministrazione di lavoro: le novità in vigore dal 6 aprile 2012

Cna Provinciale Treviso

Viale della Repubblica 154
31100 Treviso

Tel. 0422/3155 - Fax
0422/315666

<http://www.cnatreviso.it/>

La somministrazione di lavoro si adegua alla regolamentazione comunitaria. Il 6 aprile scorso sono infatti entrate in vigore le disposizioni del D.lgs. n.24/2012 che, nel recepire i contenuti di una direttiva europea del 2008, ha modificato la normativa nazionale che disciplina la somministrazione di lavoro. Le principali novità introdotte sono così riassumibili:

- nuove definizioni di *“missione”* e *“condizioni di base di lavoro e d’occupazione”*. In particolare quest’ultima, richiama i trattamenti economici e normativi in vigore presso l’utilizzatore, che devono essere applicati anche ai lavoratori somministrati;
- ampliamento degli illeciti che sono puniti con la sanzione amministrativa da 250 a 1.250 euro;
- cancellazione dall’albo e applicazione di una sanzione penale (pena alternativa dell’arresto non superiore ad un anno o dell’ammenda da 2.500 a 6.000 euro) a chi esige o percepisce compensi dal lavoratore in cambio dell’assunzione presso l’utilizzatore (fatte salve le situazioni particolari sancite dalla contrattazione collettiva);
- possibilità di ricorrere alla somministrazione a termine senza causale e senza limiti numerici, in alcune particolari casistiche;
- possibilità di instaurare rapporti di lavoro a part-time tra somministratore e prestatore di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato;
- obbligo per l’utilizzatore di informare i lavoratori somministrati dei posti di lavoro a tempo indeterminato vacanti in azienda ai fini di una possibile assunzione degli stessi;
- facoltà di pattuire tra il somministratore e l’utilizzatore un compenso adeguato ai servizi resi a quest’ultimo nel caso in cui, al termine della missione, il lavoratore venga assunto dall’utilizzatore.

Ai contratti collettivi nazionali è comunque demandata la possibilità di applicare o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori, rispetto a quelle sopra evidenziate.