

DOTT.SSA ROSA FRANCAVIGLIA

DOTT.SSA ROSA FRANCAVIGLIA

MAGISTRATO DELLA CORTE DEI CONTI

**RIFORMA BIAGI – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO-
PERIODO DI DISPONIBILITA'-LIMITI ALL' INVIO IN
MISSIONE DI LAVORATORI COSIDDETTI DIRETTI-
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E REGIME DI
TUTELA EX ART. 12 DEL D. LEG.VO N. 276/2003-**

In relazione al periodo di disponibilità , la Circolare del Ministero del Lavoro n. 7/2005 riporta le disposizioni del decreto attuativo (art. 20-comma 2 ed art. 22 comma 3) concernenti l' ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa od un giustificato motivo di risoluzione negoziale. L' indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie , corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione è rapportata in misura stabilita dalla contrattazione collettiva applicabile al somministratore e, comunque, in misura non inferiore a quella della soglia finanche aggiornata periodicamente di cui al decreto del Ministro del Lavoro (Euro 350 mensili giusta D.M. del 10 marzo 2004) con divisore 173. La prestazione può essere espletata nel corso della somministrazione durante il periodo di disponibilità anche presso il somministratore con proporzionale riduzione della indennità di cui sopra.Peraltro, il Legislatore ha omesso di considerare l' ipotesi in cui il somministratore si avvalga dei dipendenti cosiddetti diretti che deve comunque ritenersi inammissibile anche a fronte del consenso del lavoratore : se il contratto di lavoro non è concluso per la somministrazione ed il lavoratore è inviato presso un terzo si enuclea la diversa fattispecie del

distacco. Ivi l'interesse del somministratore sarebbe quello relativo alla percezione del compenso per la somministrazione di lavoro altrui e sarebbe conseguenzialmente privo dei requisiti di cui all' art. 30 del D.Leg.vo n. 276/2003 (vedasi Circolare Ministero del Lavoro n. 3/2004).

In ipotesi di contratto di lavoro a tempo determinato, la risoluzione dello stesso ha luogo allo spirare del termine ovvero anticipatamente per giusta causa. Viceversa, se è a tempo indeterminato e venga meno la missione presso l' utilizzatore il lavoratore può essere posto in disponibilità e rimane comunque alle dipendenze del somministratore salvo che esista una giusta causa od un giustificato motivo di risoluzione contrattuale. L' art. 22 , comma 4, esclude l' applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi nel caso di fine di lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato sulla base della disciplina di cui all' art. 3 della L. n. 604/1966. In tale frangente, i lavoratori assunti dalla agenzia a tempo indeterminato potranno essere licenziati per giusta causa, giustificato motivo soggettivo ovvero oggettivo. Limitatamente al giustificato motivo oggettivo, deve evidenziarsi che esso non può coincidere con il venir meno del contratto di somministrazione , essendo configurabile soltanto allorquando risulti l' impossibilità di avviare ad altra missione il lavoratore anche in considerazione del decorso infruttuoso di un periodo congruo in disponibilità. Il lavoratore in disponibilità può anche essere assegnato a mansioni coerenti con il proprio patrimonio professionale e compatibili con l' inquadramento contrattuale presso il somministratore. Se interviene licenziamento per giustificato motivo soggettivo concretizzatosi nella fine dei lavori si applica il regime di tutela sostanziate sotto il profilo della integrazione reddituale e sotto quello della riqualificazione professionale (art. 12 – comma 2- lettere a) e d)).