

La somministrazione di lavoro in Sardegna

Massimo Corrias*

SOMMARIO: 1. L'evoluzione del quadro legislativo. – 2. La disciplina della somministrazione di lavoro (cenni). – 3. Il lavoro somministrato in Sardegna dal 2009 al 2016. – 4. L'andamento mensile degli avviamenti relativi al lavoro somministrato in Sardegna 2009-2016. – 5. L'andamento nei primi sei mesi del 2017 e conclusioni.

1. L'evoluzione del quadro legislativo

La disciplina legislativa relativa alla intermediazione privata di manodopera ha conosciuto nel nostro ordinamento una significativa evoluzione. Come noto, il fenomeno interpositorio e, con esso, la stessa attività di intermediazione privata, almeno sino al 1996 sono state considerate una forma di elusione delle tutele apprestate dall'ordinamento per il lavoratore subordinato e, per tale ragione, oggetto di una serie di divieti ad opera del legislatore.

Il primo era contenuto nell'art. 2127 c.c. che impediva all'imprenditore di “affidare a propri dipendenti lavoro a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro subordinato assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi”; si trattava, però, di una tutela assai circoscritta in quanto riguardava solo il lavoro a cottimo e, soprattutto, l'interposizione attuata mediante soggetti già dipendenti dell'imprenditore. La disposizione, peraltro, oltre che limitata sul piano della fattispecie, era carente anche sotto il profilo sanzionatorio in quanto la sanzione per la violazione del divieto era costituita esclusivamente dalla responsabilità dell'imprenditore per i crediti dei lavoratori assunti dal proprio dipendente.

Una completa e rigorosa disciplina della materia si è avuta con la legge 23 ottobre 1960, n. 1369 (divieto di intermediazione e d'interposizione nei rapporti di lavoro e nuova disciplina dell'impiego della manodopera negli appalti di opere e di servizi), poi abrogata dall'art. 85, comma 1, lett. c), d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il titolo del provvedimento già rendeva palese il duplice obiettivo del

* Ricercatore di Diritto del lavoro nell'Università di Cagliari.

legislatore: da un lato, reprimere le forme illecite di interposizione nei rapporti di lavoro e, dall'altro, dettare una disciplina specifica per i cc.dd. appalti introaziendali ossia quelli da eseguirsi "nell'interno dell'azienda" del committente (art. 3, legge 23 ottobre 1960, n. 1369), dovendosi intendere, con tale espressione, non solo gli appalti che trovano materiale esecuzione nei locali o nello stabilimento del committente ma anche quelli caratterizzati dal fatto che l'opera o il servizio che ne costituiscono l'oggetto sono destinati ad integrare il "ciclo produttivo" dell'impresa committente.

La legge n. 1369/1960 aveva generalizzato il divieto d'interposizione in quanto, all'art. 1, vietava all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario nonché di affidare ad intermediari, dipendenti, terzi o società, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori assunti e retribuiti da tali intermediari. Oltre alla sanzione penale dell'ammenda a carico dell'interponente e dell'interposto, la conseguenza della violazione dei divieti appena indicati era, sul piano civilistico, la costituzione di rapporti di lavoro tra i lavoratori assunti dall'interposto e l'imprenditore che ne utilizzava effettivamente la prestazione.

A partire dagli anni ottanta, tuttavia, la spinta verso nuove forme di organizzazione dell'attività produttiva (prima fra tutte il decentramento di alcune sue parti o settori) unitamente alle esigenze di flessibilizzazione dell'impiego del lavoro subordinato, hanno posto in primo piano la questione della abrogazione o, quanto meno, della modifica della legge n. 1369/1960.

In questa direzione, con il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dagli artt. 1-11 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (poi abrogato dall'art. 85, comma 1, lett. f), d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), era stata introdotta una prima e significativa deroga al divieto d'interposizione diretta a consentire, seppure con molte cautele, una nuova forma di utilizzazione flessibile della forza lavoro attraverso uno schema interpositorio: era prevista, infatti, la possibilità di richiedere ad apposite Agenzie, iscritte in un Albo soggetto a rigorosi controlli, l'invio di uno o più lavoratori assunti e retribuiti dalle Agenzie medesime che svolgessero la propria attività sotto la direzione del soggetto richiedente. Le caratteristiche fondamentali del lavoro interinale erano: a) la tassatività delle ipotesi nelle quali era possibile il ricorso a tale istituto; b) la necessaria temporaneità della fornitura di lavoro al fine di impedire che l'impresa potesse avvalersi stabilmente nella propria organizzazione di lavoratori che non fossero dipendenti diretti; c) la permanenza del divieto generale d'interposizione previsto dalla legge n. 1369/1960 con applicazione delle sanzioni ivi previste in caso di ricorso al lavoro temporaneo in violazione dei requisiti previsti dalla legge n. 196/1997.

La successiva evoluzione del quadro legale ha ulteriormente stemperato la rigidità del principio della necessaria coincidenza tra titolare formale del con-

tratto di lavoro ed effettivo utilizzatore della prestazione di lavoro, cercando di distinguere i casi in cui il rapporto interpositorio risponde a legittime esigenze aziendali, rispetto a quelli in cui questo sia strumentale ad un aggiramento del sistema lavoristico di tutela del lavoratore. Il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, emanato in attuazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30, non solo ha abrogato la legge 23 ottobre 1960, n. 1369 e la legge 24 giugno 1997, n. 196, ma ha dettato una nuova disciplina del fenomeno interpositorio fondata sulla individuazione delle fattispecie legittime di utilizzazione di prestazioni di lavoro da parte di un soggetto diverso dal titolare del rapporto di lavoro. Successivamente, in attuazione della Direttiva 2008/104/CE sono intervenuti il d.lgs. n. 24/2012 e la legge n. 78/2014 che hanno introdotto alcune disposizioni volte ad ampliare la possibilità di ricorrere al lavoro somministrato a termine anche al di fuori dei presupposti causali ossia delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo.

Da ultimo, il d.lgs. n. 81/2015 ha abrogato gli artt. da 20 a 28 del d.lgs. n. 273/2003 (ossia quelli in materia di somministrazione) ed ha previsto una nuova regolamentazione dell'istituto che peraltro ricalca quella del 2003 sebbene con alcune rilevanti modifiche. Quello che qui interessa porre in rilievo è che, con l'entrata in vigore di tale provvedimento, è possibile fare ricorso al lavoro somministrato, sia a tempo indeterminato che determinato, anche in assenza di una specifica causale. Infatti, l'art. 31, d.lgs. n. 81/2015 prevede che la somministrazione a tempo indeterminato sia sottoposta al solo limite quantitativo del 20% dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore e che la somministrazione a tempo determinato sia utilizzabile, sostanzialmente, entro i limiti quantitativi fissati dalla contrattazione collettiva.

2. La disciplina della somministrazione di lavoro (cenni)

L'istituto in esame è regolato da due contratti, l'uno di somministrazione tra l'agenzia somministrante e l'utilizzatore (art. 30, d.lgs. n. 81/2015) e l'altro di lavoro subordinato tra l'agenzia e il lavoratore (art. 34).

Ai sensi dell'art. 33, comma 1, il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e deve contenere: a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; b) il numero dei lavoratori da somministrare; c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro; e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi; f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori. Gli elementi appena indicati, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per

iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

L'agenzia di somministrazione deve essere un'impresa autorizzata allo svolgimento di tale attività dal Ministero del lavoro, secondo quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 276/2003.

La somministrazione può essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Per quanto concerne la prima, le modifiche introdotte prima dalla legge n. 92/2012, poi dal d.l. n. 34/2012 convertito con modifiche dalla legge n. 78/2014, sono state sostanzialmente confermate dagli artt. 31 ss. del d.lgs. n. 81/2015. Il punto di arrivo dell'evoluzione della disciplina legislativa è costituito dalla eliminazione del requisito della causalità delle somministrazioni a termine. Pertanto, l'unico limite all'utilizzo di tale forma di somministrazione è adesso legato alla presenza di un tetto quantitativo eventualmente definito, in applicazione del comma 2 dell'art. 31, dai contratti collettivi di lavoro applicati all'utilizzatore.

Come noto, la fattispecie presenta maggiori elementi di elasticità rispetto a quelli di una normale assunzione a tempo determinato. Infatti, sebbene in linea di principio il rapporto di lavoro che lega il lavoratore all'agenzia sia soggetto alla disciplina generale in materia di assunzioni a termine, la disciplina in esame esclude alcune regole, espressamente indicate, in materia di durata massima del contratto e di assunzioni successive a termine; ai sensi dell'art. 34, comma 2: "In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli artt. 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore".

Da quanto appena detto discende la possibilità di utilizzare la somministrazione a tempo determinato con modalità a-causale senza limiti temporali, alterando proroghe (senza interruzione) e rinnovi (con interruzione) dei contratti, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicata dall'impresa utilizzatrice.

La somministrazione a tempo indeterminato, c.d. "*staff leasing*", disciplinata per la prima nel d.lgs. n. 276/2003, abrogata nel 2007 e successivamente reintrodotta, è stata anch'essa svincolata dal requisito causale: infatti, come già detto nel par. precedente, è oggi possibile ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, non più nelle ipotesi previste dal legislatore e dalla contrattazione collettiva, ma nel rispetto di un tetto massimo individuato all'art. 31, comma 1 del suddetto decreto.

Ai sensi dell'art. 31, comma 1, fatta salva la diversa previsione dei contratti

collettivi applicati all'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% di quelli a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Come previsto dall'art. 32, il contratto di somministrazione è vietato: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, fatto salvo in cui il contratto sia concluso al fine di sostituire lavoratori assenti o abbia durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; d) da parte di datori di lavoro che non abbiano la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto di lavoro somministrato, contratto di natura subordinata stipulato fra l'agenzia e il lavoratore può essere concluso a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La disciplina applicabile al lavoratore somministrato, come già detto, è nel primo caso quella del lavoro a termine, per quanto compatibile, mentre nel secondo, quella prevista per il rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Quando è assunto a tempo indeterminato, e quindi nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto alla percezione di un'indennità mensile di disponibilità nei periodi nei quali non svolga attività lavorativa presso l'utilizzatore. Tale indennità, che deve essere indicata nel contratto di lavoro, è fissata dal contratto collettivo applicabile alle agenzie di somministrazione e, comunque, non può essere inferiore all'importo fissato con decreto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è espressamente esclusa dalla base di calcolo di ogni istituto di fonte legale e collettiva (art. 34, comma 1, terzo periodo).

In un'ottica di incentivazione al ricorso al lavoro somministrato, l'art. 34, comma 3, prevede la non computabilità del prestatore di lavoro nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Inoltre, il lavoratore con disabilità che viene somministrato per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, è computato nella quota di riserva di cui alla legge n. 68/1999.

Il lavoratore somministrato svolge la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Anche l'eventuale adibizione a mansioni superiori o inferiori a quelle dedotte in contratto è disposta dall'utilizzatore che deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore. La distribuzione dei poteri tipici del datore di lavoro è regolata dall'art. 35, d.lgs. n. 81/2015: il potere direttivo e di controllo è esercitato dall'utilizzatore, mentre il potere disciplinare spetta all'agenzia di somministrazione.

La garanzia più forte riconosciuta ai lavoratori somministrati è rappresentata dalla regola della "parità di trattamento", già sancita dal d.lgs. n. 276/2003, secondo il quale, a norma dell'art. 35, comma 1, questi hanno diritto, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'art. 33, comma 2 prevede che con la stipula del contratto di somministrazione, l'utilizzatore assuma l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgano le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

La regola della parità di parità di trattamento, comporta anche il diritto del lavoratore in somministrazione, al pari dei lavoratori impiegati direttamente dall'utilizzatore, di ricevere la corresponsione di premi di risultato, secondo modalità e criteri previsti dal contratto collettivo del utilizzatore. Altresì, hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni società coop. o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio (*ex art. 35, comma 3*).

È altresì prevista, ai sensi dell'art. 35, comma 2, la responsabilità solidale dell'utilizzatore e del somministratore in ordine al pagamento della retribuzione e al pagamento dei contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Per quanto concerne la materia della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, l'art. 35, comma 4, sancisce l'obbligo generale di sicurezza in capo all'impresa utilizzatrice. L'utilizzatore pertanto, deve osservare, nei confronti dei lavoratori somministrati, gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto nei riguardi dei propri dipendenti.

Vi è, inoltre, un obbligo di informazione che grava sull'agenzia. Il somministratore infatti, è tenuto ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive ed a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono assunti, in conformità a quanto prescritto dal d.lgs. n. 81/2008. Invero,

l'agenzia si obbliga a somministrare un lavoratore che sia idoneo allo svolgimento delle mansioni, oltre che per le capacità professionali e le attitudini soggettive, anche sotto il profilo della sicurezza.

La disciplina sanzionatoria dell'istituto in esame è contenuta nell'art. 38, d.lgs. n. 81/2015: il lavoratore somministrato viene considerato dipendente dell'utilizzatore sin dall'inizio della somministrazione quando il contratto di somministrazione è sprovvisto della forma scritta. In questo caso, la nullità del contratto di somministrazione comporta che il rapporto di lavoro tra lavoratore e agenzia è travolto dall'automatica costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore.

Inoltre, la somministrazione è irregolare in caso di: a) violazione delle disposizioni in materia di *staff leasing*, quindi sia del limite percentuale di utilizzo pari al 20%, sia dell'obbligo di assunzione del lavoratore con contratto a tempo indeterminato, (art. 31, comma 1); b) violazione dei limiti percentuali eventualmente stabiliti dai CCNL applicati dall'utilizzatore, in caso di somministrazione a tempo determinato, nonché delle relative eccezioni (art. 31, comma 2); c) violazione dei divieti per la stipula della somministrazione (art. 32); d) violazione delle disposizioni in materia di forma del contratto di somministrazione relative agli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, all'indicazione di eventuali rischi per la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate, alla data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro previste dall'art. 33, comma 1, lett. a), b), c), d).

Il regime sanzionatorio dettato per queste ipotesi dall'art. 38, comma 2, prevede che, ferme restando le sanzioni amministrative di cui all'art. 40, il lavoratore possa chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. Tale disposizione non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni. Il successivo comma 3 precisa che, in tale ipotesi, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Altresì, tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

L'azione del lavoratore, volta ad ottenere, la conversione del rapporto di lavoro somministrato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore è sottoposta al medesimo termine di decadenza giudiziale e stragiudiziale previsto per l'impugnazione del licenziamento illegittimo di cui all'art. 6, legge n. 604/1966 e decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere

la propria attività presso l'utilizzatore. Il comma 2 precisa che, nel caso in cui il giudice accolga la domanda, accertando dunque la ricorrenza di un'ipotesi di contratto di somministrazione irregolare, trovano applicazione le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010. Pertanto, condannerà il datore di lavoro, al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale indennità, conclude il medesimo comma, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Alle sanzioni civili appena descritte si aggiungo severe sanzioni penali previste dall'art. 18, d.lgs. n. 276/2003 come sostituito dal d.lgs. n. 251/2004 e una sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 40.

3. Il lavoro somministrato in Sardegna dal 2009 al 2016

I dati relativi all'andamento del lavoro somministrato in Sardegna coprono l'arco temporale compreso tra il 2009 e i primi 6 mesi del 2017.

Dal 2009 al 2014 il peso dei contratti di lavoro somministrato è rimasto sostanzialmente costante attestandosi intorno al 5%. In tale periodo la percentuale di lavoro somministrato rispetto al totale degli avviamenti ha oscillato tra il 4,8 del 2012 e del 2014 e il 5,4 del 2011. Spicca la bassa percentuale del 2012 soprattutto se confrontata con il significativo numero degli avviamenti complessivi (303.793) secondo solo al 2011 (309.174).

Nel 2015 e nel 2016 si è registrato un notevole incremento con una percentuale rispettivamente del 5,9 e dell'8,2. Il dato del 2016 (8,2, pari a 20.560 unità) è veramente sorprendente in quanto ottenuto a fronte di un numero di avviamenti sensibilmente ridotto rispetto agli anni precedenti (251.797). È verosimile che la significativa crescita degli avviamenti di lavoro somministrato nel 2016 sia dovuta alla nuova disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015 e, in particolare, alla eliminazione del presupposto causale per la stipula del contratto di lavoro somministrato.

Schema 1 – *Andamento annuale degli avviamenti relativi al lavoro somministrato in Sardegna dal 2009 al 2016 (percentuale su avviamenti complessivi)*

	Totale Avviamenti	Avviamenti Lavoro Somministrato	% Somministrato su Totale Avviamenti	Variazione assoluta anno precedente	Variazione % anno precedente
2009	295.774	15.223	5,1%		
2010	297.393	14.478	4,9%	- 745	- 4,9%
2011	309.174	16.669	5,4%	2.191	15,1%
2012	303.793	14.583	4,8%	- 2.086	- 12,5%
2013	283.695	14.019	4,9%	- 564	- 3,9%
2014	284.179	13.713	4,8%	- 306	- 2,2%
2015	294.157	17.234	5,9%	3.521	25,7%
2016	251.797	20.560	8,2%	3.326	19,3%

Grafico 1 – *Andamento annuale degli avviamenti relativi al lavoro somministrato in Sardegna dal 2009 al 2016*

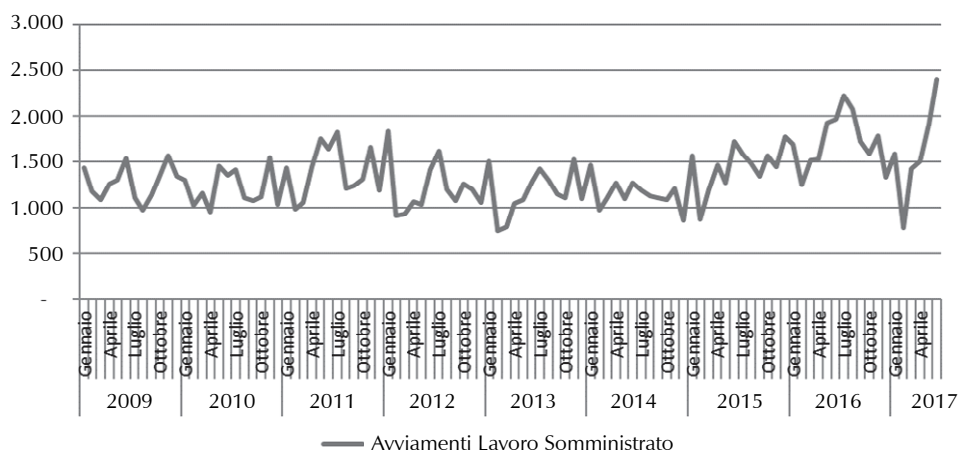


Fonte: Elaborazione Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL) su dati SIL Sardegna.

4. L'andamento mensile degli avviamenti relativi al lavoro somministrato in Sardegna 2009-2016

Il grafico che segue riporta i dati relativi all'andamento mensile degli avviamenti dei lavoratori somministrati.

Grafico 2 – Andamento mensile degli avviamenti al Lavoro in Sardegna dal gennaio 2009 a giugno 2017



Fonte: Elaborazione Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL) su dati SIL Sardegna.

L'andamento mensile degli avviamenti è sostanzialmente costante salvo un notevole intensificarsi della domanda di lavoro somministrato nei mesi estivi e, in particolare, nel mese di agosto. In tale mese, la percentuale di lavoratori somministrati rispetto al totale degli avviamenti cresce costantemente nel corso degli anni passando dal 6,5 del 2009 al 9,0 del 2013 sino ad arrivare al 15,0 del 2016. Anche nei mesi di novembre e dicembre si riscontrano delle percentuali sensibilmente superiori rispetto alla media degli altri mesi.

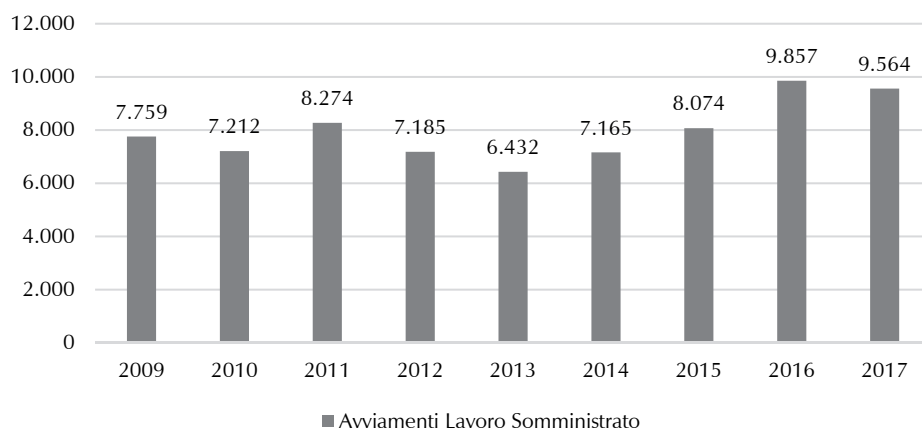
5. L'andamento nei primi sei mesi del 2017 e conclusioni

Per monitorare l'andamento del lavoro somministrato nel primo semestre del 2017 sono stati confrontati i dati relativi alle assunzioni con contratto di lavoro somministrato nei primi sei mesi di ciascun anno contenuti nello schema e nel grafico che seguono.

Schema n. 2 – *Andamento mensile degli avviamenti relativi al lavoro somministrato in Sardegna da gennaio 2009 a giugno 2017*

gen-giu	Totale Avviamenti	Avviamenti Lavoro Somministrato	% Somministrato su Totale Avviamenti	Variazione assoluta anno precedente	Variazione % anno precedente
2009	162.988	7.759	4,8%		
2010	165.200	7.212	4,4%	- 547	- 7,0%
2011	172.898	8.274	4,8%	1.062	14,7%
2012	173.797	7.185	4,1%	- 1.089	- 13,2%
2013	158.168	6.432	4,1%	- 753	- 10,5%
2014	156.694	7.165	4,6%	733	11,4%
2015	161.531	8.074	5,0%	909	12,7%
2016	130.783	9.857	7,5%	1.783	22,1%
2017	152.573	9.564	6,3%	- 293	- 3,0%

Grafico 3 – *Andamento mensile degli avviamenti relativi al lavoro somministrato in Sardegna da gennaio 2009 a giugno 2017*



Fonte: Elaborazione Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL) su dati SIL Sardegna.

Nei primi sei mesi del 2017 gli avviamenti relativi ai contratti di lavoro somministrato sono stati inferiori rispetto al 2016 seppur in presenza di un numero complessivo di avviamenti sensibilmente superiore. Occorre tuttavia considera-

re che per il lavoro somministrato il 2016 è stato un anno straordinario in quanto ha fatto registrare la percentuale più alta mai avutasi nell'isola (8,2%). Inoltre, il dato dei primi mesi del 2017 è comunque ben superiore rispetto a quello degli anni dal 2009 al 2015.

Dunque, anche i dati relativi ai primi sei mesi del 2017, con avviamento di lavoratori somministrati superiori alle 9.000 unità, confermano il trend di crescita della domanda di lavoro somministrato e di aumento delle relative assunzioni successivamente alla disciplina introdotta con il d.lgs. n. 81/2015; da ciò può trarsi conferma del fatto che l'eliminazione del vincolo causale continua a favorire il ricorso a tale istituto. A tale riguardo, è opportuno ricordare che tale modifica legislativa è del tutto in linea con quanto previsto dalla Direttiva 2008/104/CE del 19 novembre 2008 che nel considerando n. 18 e nell'art. 4 prevede che i divieti o le restrizioni imposti al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale possono essere giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi. In definitiva, pare potersi affermare che per il lavoro somministrato è stata la stessa direttiva europea ad invocare la rimozione dei limiti che non siano giustificati da ragioni di interesse generale rimarcando, in tal modo, la differenza tra la somministrazione (a termine) e il lavoro a tempo determinato per il quale la Direttiva 1999/70 individuava, invece, nella causale una delle principali misure di contrasto per evitare gli abusi e, in particolare, l'eccessiva reiterazione.