

# LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- 1.1** Definizione e parti del rapporto
- 1.2** Campo di applicazione
- 1.3** Somministrazione a tempo determinato
- 1.4** Somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)
- 1.5** Casi vietati di somministrazione
- 1.6** Limiti quantitativi
- 1.7** Imprese di somministrazione
- 1.8** Contratto somministrazione
- 1.9** Contratto di lavoro
- 1.10** Disciplina del rapporto di lavoro
- 1.11** Sicurezza sul lavoro
- 1.12** Computo dei lavoratori somministrati
- 1.13** Diritti sindacali
- 1.14** Trattamento previdenziale, assicurativo e formativo
- 1.15** Trattamento fiscale
- 1.16** Somministrazione irregolare
- 1.17** Valutazione dei costi
- 1.18** Sanzioni

## 1.1 Definizione e parti del rapporto

**Nozione.** Attraverso il contratto di somministrazione un soggetto autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed iscritto ad un apposito albo (somministratore) mette a disposizione di un soggetto terzo (utilizzatore) uno o più lavoratori subordinati assunti direttamente dallo stesso.

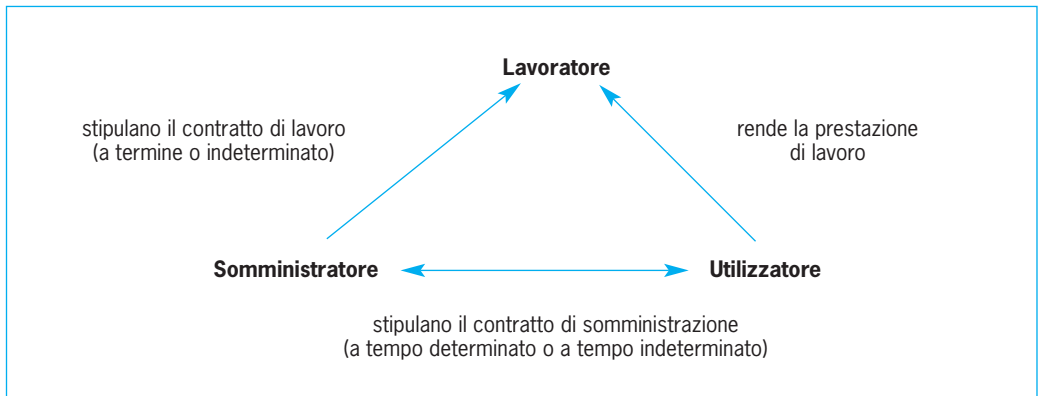
Da un punto di vista definitorio, l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 non utilizzando il termine "imprenditore" ma il più generico termine di "utilizzatore", consente di poter somministrare non solo ad altre imprese ma anche ad esempio a privati, associazioni o a pubbliche amministrazioni.

Così come avveniva per il lavoro interinale, nella somministrazione di lavoro si instaura un rapporto triangolare. Durante lo svolgimento del contratto di somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art. 20, D.Lgs. n. 276/2003).

La realizzazione della somministrazione di lavoro richiede la contemporanea presenza di due distinti rapporti contrattuali:

- 1) il contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore, di natura commerciale (il somministratore offre un servizio);
- 2) il contratto di lavoro tra lavoratore e somministratore, di natura giuslavoristica.

### La struttura triangolare del rapporto



**Destinatari e condizioni del rapporto di lavoro.** Il contratto di somministrazione può essere concluso (art. 20, D.Lgs. 276/2003) da ogni soggetto, c.d. utilizzatore (non vi sono più esclusioni) e:

- per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono l'attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore;
- i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato rimangono a disposizione dello stesso somministratore nei periodi in cui non svolgono prestazione lavorativa presso l'utilizzatore.

**Divieto di transazione commerciale.** La norma stabilisce l'impossibilità, da parte del somministratore, del trasferimento o della concessione della autorizzazione a soggetti terzi, anche a titolo non oneroso e il divieto di ricorso ai contratti commerciali per cedere a terzi anche parte dell'attività oggetto dell'autorizzazione, compresa l'attività di commercializzazione.

La violazione comporta la sospensione e/o la revoca dell'autorizzazione (è ammessa l'attività di procacciamento di contratti, vale a dire attività di segnalazioni commerciali).

**Utilizzo nella somministrazione dei dipendenti diretti.** Il Ministero del lavoro (circ. n. 7/2005) ha precisato che risulta inammissibile l'utilizzo dei dipendenti c.d. diretti per eseguire un contratto di somministrazione. L'inammissibilità è giustificata anche a fronte del consenso del lavoratore: se il contratto di lavoro non è concluso per la somministrazione e il lavoratore è inviato presso un terzo si configura, infatti, la diversa fattispecie del distacco. In questo, caso, però, l'interesse del somministratore sarebbe quello di percepire il compenso per la sommini-

strazione di lavoro altrui e sarebbe conseguentemente privo dei requisiti individuati dall'articolo 30 D.Lgs. n. 276/2003 (vedere anche la circolare Min. Lav. n. 3/2004).

**Tipologie di somministrazione.** Il contratto di somministrazione può essere concluso (tra somministratore e utilizzatore) a tempo determinato, ovvero, ove possibile, e fino al 31.12.2007 (D.Lgs. 247/2007) a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

## 1.2 Campo di applicazione

**Settori interessati.** La somministrazione di lavoro, a differenza della precedente normativa in materia di lavoro interinale (L. 196/1997), può essere utilizzata in ogni settore di attività, anche nei settori agricolo ed edile ❶ (art. 20, D.Lgs. n. 276/2003).

L'utilizzatore può essere un soggetto privato o anche una **Pubblica amministrazione** ❷. Questo significa che per il ricorso alla somministrazione di lavoro non è necessaria la qualifica di imprenditore (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

**Casi particolari.** Il legislatore ha previsto particolari agevolazioni quando l'utilizzatore non sia imprenditore, come nel caso di somministrazione di personale domestico per l'assistenza alla persona o al nucleo familiare. In queste ipotesi continua a trovare applicazione il particolare regime contributivo di cui all'articolo 117 della legge n. 388/2000, là dove prevede che, per questo tipo di attività, i contributi previdenziali e assicurativi sono dovuti secondo le misure previste dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1403/1971 e successive modificazioni (prestazioni previdenziali, contributi e aliquote).

Per la somministrazione nell'ambito del lavoro portuale resta salva la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186. Ovviamente, i rinvii che lo stesso articolo 17 fa alla vecchia normativa (legge 24 giugno 1997, n. 196) si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al decreto legislativo n. 276/2003.

**Lavoratori.** La somministrazione di lavoro può avvenire con qualsiasi categoria di lavoro subordinato vale a dire con operai, impiegati, quadri e dirigenti.

**Inserimento soggetti svantaggiati.** L'art. 13 del D.Lgs. n. 276 del 2003 e successive modificazioni (v. anche circ. Min. Lav. n. 41/2004) stabilisce che, al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati, alle agenzie di somministrazione di lavoro è consentito derogare al trattamento economico e determinare il trattamento retributivo detraendo le prestazioni previdenziali e assistenziali di cui il lavoratore sta godendo (le deroghe si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate e i comuni, le province e le regioni). Le istruzioni per l'applicazione operativa del beneficio sono state fornite dall'INPS con la circ. n. 44 del 15 marzo 2006.

In particolare:

- il comma 1, lett. a) consente alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro - a fronte dell'assunzione del lavoratore con contratto di durata non inferiore a sei mesi - di operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità;

- il comma 1, lett. b) prevede invece che, in caso di assunzione con contratto di durata pari ad almeno nove mesi e comunque per un periodo massimo di dodici mesi, dette agenzie possano determinare il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoc-

❶ La somministrazione, ai settori in argomento, si applica secondo la regolamentazione ordinaria, salvo per quanto riguarda i profili previdenziali nel settore dell'agricoltura (Min. Lav., circ. n. 7 del 2005).

### ❷ Pubblica Amministrazione

La Pubblica amministrazione non poteva stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

cupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi eventualmente previsti.

Per quanto riguarda i rapporti di natura commerciale tra utilizzatore e agenzia di somministrazione opera l'articolo 21, comma 1, lett. i), del decreto legislativo n. 276/2003, nella parte in cui precisa: l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

Conseguentemente, nell'ambito delle condizioni economiche concordate, ne può trarre un beneficio anche l'azienda utilizzatrice.

**Agenzie di somministrazione.** L'attività di somministrazione può essere esercitata unicamente da uno dei soggetti a ciò espressamente autorizzati dal Ministero del lavoro (vedere l'apposito paragrafo). Ai fini della corretta e legittima stipulazione del contratto di somministrazione l'utilizzatore potrà verificare tale condizione mediante l'accesso all'albo informatico delle agenzie di somministrazione autorizzate tenuto e aggiornato dal Ministero del lavoro (vedere [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)). Resta peraltro fermo l'obbligo in capo alle agenzie di somministrazione di indicare, in tutte le comunicazioni verso i terzi - incluso il contratto di somministrazione anche con riferimento all'obbligo di cui all'articolo 21, comma 1, lett. a) decreto legislativo n. 276/2003, gli estremi del provvedimento di autorizzazione (quali: iscrizione all'Albo informatico e relativa sezione, generalista o specialista - quest'ultimo fino al 31.12.2007 -, numero del protocollo ministeriale e la data di rilascio) al fine di consentire la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

**Lavoratori somministrati dell'Unione Europea.** Il Ministero del lavoro (circ. n. 7/2005) ha precisato, con specifico riguardo alla attività di somministrazione nell'ambito di prestazioni transnazionali di servizi, così come disciplinata dal decreto legislativo n. 72/2000 (e successive modificazioni) attuativo della direttiva 97/91/CE, che, ai sensi dell'articolo 4, di tale medesimo decreto, le imprese di somministrazione stabilite in uno Stato membro dell'U.E. possono operare senza che sia necessario rilasciare alle stesse un'autorizzazione ove dimostrino di operare in forza di un provvedimento equivalente rilasciato da un'autorità competente di uno Stato membro.

Il Ministero evidenzia altresì che con l'abrogazione del comma 3 dell'articolo in esame non è inoltre più previsto il rilascio, ai predetti fini, di una attestazione di equivalenza da parte di questo Ministero stesso.

### 1.3 Somministrazione a tempo determinato

**Campo di applicazione.** La somministrazione a tempo determinato è ammessa in presenza delle seguenti ragioni, anche se riferibili alla normale attività dell'utilizzatore (art. 20, comma 4, D.Lgs. 276/2003) ❶:

- tecniche;
- produttive;
- organizzative;
- sostitutive (anche nelle situazioni di scorrimento - vedere apposito paragrafo) - Min. Lav., circ. n. 7/2005.

È altresì ammesso, secondo il Ministero (circ. n. 7/2005), il ricorso alla somministrazione a tempo determinato per le causali tipiche della somministrazione a tempo indeterminato (causali specifiche per lo staff leasing, tipologia di somministrazione abolita dal D.Lgs. 247/2007) ❷.

Il lavoratore somministrato a tempo determinato è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato (il rapporto contrat-

❶ A norma dell'art. 86, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, la somministrazione a tempo determinato può avvenire (cause aggiuntive) anche per soddisfare esigenze temporanee nei casi previsti dai CCNL stipulati ai sensi della precedente normativa in materia di lavoro interinale ex legge 196/1997 (art. 11 del D.M. 23 dicembre 2003). Tali clausole, che avranno efficacia fino alla scadenza dei relativi CCNL, si aggiungono a quelle previste dal D.Lgs. n. 276 del 2003 (Min. Lav., circ. n. 25, 24 giugno 2004).

È venuta meno, invece, l'efficacia delle clausole contrattuali (Min. Lav., circ. 25 del 2004) che escludevano il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per determinate mansioni nonché quelle che prevedevano contingenti quantitativi alla stipulazione dei contratti ai sensi della legge n. 196/1997 (va peraltro ricordato che l'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che i CCNL possono introdurre limiti quantitativi nell'utilizzazione della somministrazione a tempo determinato).

❷ Il Ministro del lavoro (circ. 7/2008) ha precisato, vista l'abrogazione della somministrazione a tempo indeterminato, che le agenzie specialistiche iscritte nell'apposito albo possono continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato.

tuale è tra il lavoratore e il somministratore) e ad esso risulta applicabile, in via generale, la disciplina prevista dagli art. 2094 e ss. del codice civile.

**Analogia con le causali del contratto a termine.** La formula adottata dal legislatore - precisa il Ministero del lavoro con la circolare n. 7/2005 - è analoga a quella prevista dal decreto legislativo n. 368/2001 con riferimento alle condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato (vale quindi quanto già chiarito con riferimento a tale disciplina con la circolare del Ministero del lavoro n. 42/2002). Rispetto al lavoro a tempo determinato, il termine della somministrazione non dipende dalla necessità di soddisfare una esigenza temporanea o straordinaria dell'utilizzatore; più semplicemente il termine costituisce la dimensione in cui deve essere misurata la ragionevolezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto di somministrazione. Si può, quindi, fare ricorso alla somministrazione a tempo determinato in tutte le circostanze, individuate dall'utilizzatore sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si può esigere, necessariamente, l'assunzione diretta dei lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore e nelle quali, quindi, il ricorso alla somministrazione di lavoro non assume la finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Diversamente, infatti, la somministrazione potrebbe integrare una ipotesi di somministrazione fraudolenta ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 276/2003 **1**

#### **1 Somministrazione fraudolenta D.Lgs. n. 276/2003**

Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione

**La causale sostitutiva.** Con riferimento alle ragioni di carattere sostitutivo si precisa, conformemente a quanto già chiarito con la circolare n. 42/2002 in materia di lavoro a tempo determinato, che l'ampiezza della formula utilizzata legittima l'apposizione di un termine alla somministrazione indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmabili e che il sostituito abbia un diritto legale e non convenzionale alla conservazione del posto di lavoro.

In queste ipotesi la ragione di carattere sostitutivo è integrata anche nel caso in cui la sostituzione non operi direttamente rispetto a un lavoratore assente, ma piuttosto rispetto ad un lavoratore sostituito a sua volta destinato alla sostituzione di un lavoratore assente (c.d. ragione sostitutiva per scorrimento), fermo restando l'obbligo di individuare in sede di apposizione del termine il riferimento adottato per la determinazione o la determinabilità del termine.

Non è invece possibile riportare a una ragione di carattere sostitutivo la sostituzione di una quota statistica di lavoratori assenti. Questa ipotesi, ove ricorrente in modo specifico nella singola organizzazione dell'utilizzatore, integra piuttosto una esigenza di carattere organizzativo e come tale soggetta agli eventuali limiti di contingentamento previsti dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 368/2001, espressamente richiamato dall'articolo 20 comma 4 del decreto legislativo n. 276/2003.

**La proroga.** L'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 prevede che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro possa essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore. A fronte della ampia formulazione della norma si deve escludere, nei casi previsti dai contratti collettivi, l'applicabilità del limite di legge in base al quale è possibile prorogare solo contratti a termine di durata iniziale inferiore a tre anni e entro tale limite massimo (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

Per la disciplina delle proroghe la legge rinvia, in deroga alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 368/2001 (regole per i contratti a termine), al contratto collettivo del settore della somministrazione di lavoro.

La proroga deve in ogni caso essere giustificata da ragioni oggettive e la cui verifica deve essere condotta con riferimento alla originaria esigenza che ha concretizzato la condizione di ricorso alla somministrazione di lavoro in capo al somministratore ovvero come risultante dal contratto di somministrazione relativamente all'organizzazione dell'utilizzatore.

Sussiste inoltre il vincolo della identità della attività per la quale il contratto di somministrazione

ne era stato stipulato. Essa, infatti, identifica il contratto originario e conseguentemente giustifica la proroga e non la stipulazione di un nuovo contratto.

La disposizione di legge non prevede alcun vincolo relativamente al fatto che le proroghe debbano intervenire per lo stesso tempo previsto nella missione iniziale (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

**Successione contratto.** Il D.Lgs. n. 276/2003 sancisce l'inapplicabilità alla somministrazione dei commi 3 e 4 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, che disciplinano i casi di reiterazione dei contratti e di continuazione dell'attività lavorativa dopo la scadenza del contratto.

Tale eccezione vale solamente nei rapporti tra il somministratore ed il lavoratore. Così come commenta la circolare n. 7/2005 del Min. lav. è evidente, infatti, che la stessa agenzia di somministrazione può concludere, anche senza soluzione di continuità, più contratti a termine con lo stesso lavoratore fermo il limite derivante dalla applicazione della disciplina della proroga previsto dall'attuale contratto collettivo nazionale.

Con riferimento all'invio del lavoratore presso il medesimo utilizzatore, resta comunque fermo il limite derivante dalla applicazione della disciplina della proroga previsto dal contratto collettivo nazionale dei lavoratori somministrati e il lavoratore non potrà essere inviato presso il medesimo utilizzatore con il quale siano decorsi i termini di proroga per l'esecuzione della medesima somministrazione.

#### Ccnl Agenzie di lavoro interinale - Articolo 28 - Proroghe

1. Con riferimento al dettato previsto all'art. 3 comma 4, della Legge 196/97, il periodo di assegnazione iniziale, può essere prorogato per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi, fermo restando che - agli effetti retributivi - il periodo si configura come un'unica missione.
2. Resta inteso che nei casi di fornitura di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 1 della legge n. 196/1997, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle causali che lo hanno posto in essere.
3. L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni, rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.
4. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore e sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.
5. Le Parti ribadiscono che la materia delle proroghe è di esclusiva competenza del presente contratto collettivo.

**Cessazione del rapporto.** Il contratto di lavoro (tra somministratore e lavoratore) stipulato a tempo determinato si risolve alla scadenza del termine ovvero anticipatamente solo per giusta causa (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

## 1.4 Somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)

**Protocollo Welfare: abolizione del contratto.** L'art. 1, comma 46, legge 247/2007, ha disposto l'abolizione, con decorrenza 1.1.2008, del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (cd. staff leasing), senza prevedere le conseguenze sui contratti in corso e sulla destinazione delle agenzie autorizzate a tale tipo di somministrazione.

Al riguardo, il Ministero del lavoro, intervenendo con la circolare n. 7/2008, ha precisato che le agenzie di somministrazione cosiddette specialistiche, iscritte nell'apposito albo prima dell'abolizione disposta dalla legge 247/2007, possono continuare a operare somministrando lavoratori a tempo determinato, fatti salvi i rapporti commerciali (contratti commerciali di somministrazione a tempo indeterminato) instaurati antecedentemente all'1.1.2008. Ciò significa che l'azienda che ha stipulato un contratto di staff leasing prima dell'1.1.2008 potrà continuare a utilizzare i lavoratori che l'agenzia somministra in ottemperanza al contratto stesso e che le agenzie autorizzate ante 1 gennaio 2008 potranno stipulare nuovi contratti commerciali ma a tempo determinato

**Campo di applicazione** ❶. Il contratto di somministrazione (tra somministratore e utilizzatore) a tempo inde-

❶ Le istruzioni riportate, per effetto dell'abolizione disposta dalla legge 247/2007, continuano ad essere applicate a contratti in corso all'1.1.2008 (Min. lav., circ. 7/2008).

terminato, “c. d. staff leasing”, è ammesso nelle seguenti ipotesi ❶ (art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003):

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppi di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economico;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento Ce n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Il contratto staff leasing è altresì ammesso in tutti gli altri casi previsti da CCL (nazionali o territoriali) stipulati dalle associazioni datoriali e dai sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi.

Abilitate alla stipulazione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato sono sia le agenzie di tipo c. d. generalista, e cioè le agenzie iscritte nella prima sezione dell'albo delle agenzie del lavoro, sia le agenzie di tipo c. d. specialista, iscritte alla seconda sezione dell'albo (si veda la circolare Min. Lav. n. 25/2004).

**Le cessazione del rapporto di lavoro.** Il comma 4 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 276/2003 precisa che non trova applicazione, nel caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato, la procedura di mobilità prevista dall'art. 4 della legge n. 223/1991. In tutti questi casi si dovrà procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo ovvero plurimo nel caso in cui coinvolga più lavoratori, rispettando quindi la procedura e i requisiti formali richiesti per il licenziamento individuale ❷.

❶ L'attività di somministrazione a tempo indeterminato si estende a tutte le professionalità necessarie per la gestione dell'attività o del servizio indicato da legislatore (Min. Lav., circ. n. 7 del 2005). Vedere le causali in dettaglio riportate nel paragrafo.

❷ Il Ministero del lavoro (circ. n. 7/2005) ha precisato che, qualora il contratto sia stipulato a tempo indeterminato e venga meno la missione presso l'utilizzatore, il lavoratore può essere posto in disponibilità e rimane alle dipendenze del somministratore salvo che, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto.

## 1.5 Casi vietati di somministrazione

**Casistica.** È vietato stipulare il contratto di somministrazione di lavoro per le seguenti ipotesi (art. 20, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003):

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione. Le parti sindacali possono comunque accordarsi per consentire l'utilizzo della somministrazione di lavoro.

La deroga al divieto può essere concordata in sede di accordi aziendali conclusi nell'ambito della procedura relative al licenziamento collettivo ovvero alla cassa integrazione (Min. Lav., circ. n. 7/2005). L'assenza di ulteriori specificazioni indica la possibilità che l'accordo possa avere

anche un contenuto differenziato, con riferimento a specifici comparti o settori, e che l'accordo possa intervenire anche successivamente ma con il rispetto delle medesime modalità procedurali previste per la procedura di consultazione sindacale in materia di cassa integrazione e di licenziamenti collettivi. Attesa la diversità di ratio deve in ogni caso ritenersi esclusa dal campo di applicazione di questo limite, senza che sia necessario stipulare uno specifico accordo sindacale, l'ipotesi, espressamente contemplata nella analoga disposizione contenuta all'articolo 1, comma 4, lett. c), della legge n. 196 del 1997 (ora abrogato), in cui il ricorso alla somministrazione di lavoro, a tempo determinato, sia giustificato da ragioni di carattere sostitutivo in unità produttive in cui nei sei mesi precedenti sia proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori addetti alle medesime mansioni oggetto della somministrazione;

- presso imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/1994.

**Cassa integrazione contemporanea al periodo di somministrazione.** Stante il divieto appena ricordato si potrebbe verificare il caso in cui quegli eventi di varia natura, sorti all'interno dell'impresa utilizzatrice, causino la sospensione totale o parziale dell'attività dell'utilizzatore durante una somministrazione di lavoratori già in corso.

In queste situazioni, mancando una normazione specifica, si possono adottare esclusivamente delle scelte ispirate ad un buon senso pragmatico.

Vi sono tuttavia dei punti cardine che devono ispirare una oculata decisione nella gestione del personale somministrato.

Come è stato già evidenziato, per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Tuttavia, è il somministratore che provvede all'erogazione ai lavoratori del trattamento economico ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Le agenzie di somministrazione non rientrano tra le aziende obbligate al versamento di quella parte dei contributi minori destinati alla CIG, non possono conseguentemente beneficiare delle relative integrazioni salariali a favore dei propri dipendenti somministrati (da ultima Circolare INPS 13/03/06 n. 41).

Ulteriore elemento da tenere in considerazione è costituito dal fatto che l'evento occorso non costituisce causa di divieto perché intervenuto successivamente alla fornitura di manodopera e che lo stesso evento non costituisce giusta causa (o giustificato motivo oggettivo nel caso di assunzione a tempo indeterminato) per poter recedere legittimamente dal rapporto di lavoro in corso.

Fatto salvo quindi il diritto del lavoratore somministrato ad essere retribuito per la durata dell'intero contratto, le agenzie per il lavoro si trovano costrette ad intraprendere strade alternative che vedano tutelati non solo i propri interessi, ma anche – e soprattutto – gli interessi dei lavoratori e delle aziende utilizzatrici (e dei loro diretti prestatori d'opera). Solo a titolo d'esempio e sottolineando l'attenzione e la cautela che va posta in queste situazioni, oltre alla maggiore concertazione possibile di tutte le parti in causa, le soluzioni più semplici ed immediate sono l'utilizzo delle ferie maturate dai lavoratori in somministrazione o l'impiego dei lavoratori in attività formative.

Nel caso prospettato di ricorso alla CIG durante la somministrazione, la decisione di consentire ai lavoratori somministrati di prestare la propria opera all'interno dell'unità produttiva in cui si sia verificata una sospensione dei rapporti o di consentirla senza adeguarla alla riduzione dell'orario intervenuto, può essere foriera di una duplice problematica: una verso l'istituto previdenziale tenuto ad erogare le integrazioni salariali che potrebbe non vedere di buon occhio l'utilizzo di personale somministrato durante la sospensione totale o parziale dell'attività dell'utilizzatore, l'altra verso il personale assunto direttamente dall'utilizzatore e le eventuali rappresentanze sindacali portatrici – in questo frangente – di interessi in contrasto con l'utilizzazione della somministrazione.

Si ritiene opportuno altresì evidenziare che un ulteriore aspetto problematico potrebbe essere legato alla possibile mancanza di coerenza che si potrebbe verificare tra la causa che ha determinato la situazione di crisi temporanea vissuta dall'impresa utilizzatrice e la motivazione adottata e presente nei contratti tra utilizzatore e somministratore e tra questo ed i lavoratori per giustificare la liceità della fornitura di manodopera.

## 1.6 Limiti quantitativi

**Limiti.** La individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto della somministra-

zione è prevista unicamente con riferimento alla somministrazione a tempo determinato (Min. Lav., circ. n. 7/2005). Clausole c.d. di contingentamento potranno peraltro essere introdotte dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi, anche in misura non uniforme, unicamente nei limiti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 368/2001.

In applicazione dell'articolo 10, c. 7, del D.Lgs. 368/2001, così come riformato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (protocollo del Welfare), dal 1° gennaio 2008 non rientrano nei limiti percentuali di ricorso alla somministrazione di lavoro solo le seguenti ipotesi:

- a) fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) ricorso a lavoratori di età superiore a 55 anni.

Trovano applicazione anche le disposizioni relative all'esenzione dai limiti quantitativi per le ipotesi di esecuzione di una opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale, ai lavoratori, inviati in missione, di età superiore ai cinquantacinque anni, nonché la disposizione cui al comma 8 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Non trova, invece, applicazione la disposizione relativa all'esenzione dai limiti per contratti stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, poiché questa disposizione presuppone l'ipotesi della diretta stipulazione del contratto con il soggetto coinvolto nel rapporto di tirocinio.

## 1.7 Imprese di somministrazione

**Condizioni e requisiti.** Per poter esercitare l'attività di somministrazione di manodopera, in generale ovvero per la sola somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), le agenzie per il lavoro (anche in forma di cooperativa), aventi i necessari requisiti giuridici e finanziari (artt. 4 e ss, D.Lgs. n. 276/2003), devono risultare iscritte nell'apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e tenuto dalla Direzione generale per l'orientamento la formazione e l'impiego (D.M. 23 dicembre 2003; Min. Lav., circ. n. 25/2004 e circ. n. 7/2005).

### Articolazione dell'albo (art. 2 D.M. 23 dicembre 2003)

Sezioni	Attività	Altra iscrizione automatica (3)
Sezione I	Agenzie di somministrazione di lavoro di tipo c. d. generalistico	Sezioni III, IV e V (4)
Sezione II (1)	Agenzia di somministrazione di lavoro di tipo c. d. specialistico (staff leasing - somministrazione a tempo indeterminato - attività di cui all'art. 20, c. 3, del D.Lgs. 276/2003)	(5)
Sezione III (2)	Agenzia di intermediazione	Sezioni IV e V
Sezione IV (2)	Agenzia di ricerca e selezione del personale	
Sezione V (2)	Agenzia di supporto alla ricollocazione professionale	

(1) Tale sezione, per effetto dell'abolizione dello staff leasing disposta con decorrenza 1.1.2008 dall'art. 1, comma 46, legge 247/2007, continua ad essere attiva solo per le agenzie autorizzate entro il 31.12.2007.

(2) Le seguenti sezioni contano di una apposita sub-sezione regionale, per le attività da svolgersi esclusivamente in ambito regionale.

(segue)

(segue)

- (3) Ciò non significa che tali agenzie siano obbligate a svolgere le attività per le quali sono automaticamente autorizzate (Min. Lav., circ. 25 del 2004).  
 (4) Tali agenzie, fino al 31.12.2007, potevano avere l'iscrizione automatica anche nella sezione II (L. 247/2007).  
 (5) Dovevano chiedere un'autorizzazione per ogni singola attività di cui all'art. 20, c. 3, del D.Lgs. 276/2003.

**L'iscrizione all'albo.** L'iscrizione nell'albo delle Agenzie avviene previa presentazione della richiesta mediante lettera raccomanda (facsimile allegato al D.M. 23 dicembre 2003) corredata da un floppy disk (si ritiene tale supporto superato e quindi sostituibile dai da un CD o DVD), nel quale è riprodotta tutta la documentazione (art. 4 del D.M. 23 dicembre 2003).

L'iscrizione, in ogni caso, è subordinata alla verifica della sussistenza dei requisiti indicati negli artt. 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 276/2003.

La richiesta di iscrizione dovrà essere corredata da un documento analitico nel quale l'agenzia attesta che è dotata di una organizzazione tecnico professionale idonea allo svolgimento dell'attività oggetto dell'istanza nonché la conformità alla normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro (Min. Lav., circ. n. 25/2004 – D.M. 5 maggio 2004).

**Oggetto sociale.** Le attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione non costituiscono oggetto sociale esclusivo dell'agenzia autorizzata (per le agenzie di somministrazione e di intermediazione è previsto il requisito della prevalenza nell'oggetto sociale). Ciò consente alle agenzie di affiancare alle attività autorizzate altre tipologie di attività, anche non soggette a autorizzazione, come per esempio l'esecuzione di lavori in appalto di servizi parallelamente alla somministrazione di lavoro (Min. Lav., circ. n. 25/2004).

**Le autorizzazioni.** Contestualmente alla richiesta di iscrizione le agenzie interessate devono richiedere l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività (o delle attività) richiesta (durano 2 anni). Tale autorizzazione, provvisoria, è rilasciata entro 60 giorni, decorsi i quali si intende accolta (art. 5 D.M. 23 dicembre 2003).

Trascorsi due anni, il soggetto interessato può chiedere (art. 6, D.M. 23 dicembre 2003) il rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato.

Le modalità di presentazione della domanda e di rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato sono contenute nella circolare Min. Lav. n. 20 del 14 luglio 2006.

È fatto obbligo in capo alle agenzie di somministrazione autorizzate di indicare, in tutte le comunicazioni verso i terzi incluso il contratto di somministrazione anche con riferimento all'obbligo di cui all'articolo 21, comma 1, lett. a) decreto legislativo n. 276/2003, gli estremi del provvedimento di autorizzazione (quali: iscrizione alla Albo informatico e relativa sezione, generalista o specialista, numero del protocollo ministeriale e la data di rilascio) al fine di consentire la corretta e completa identificazione del soggetto stesso (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

**Vigilanza.** La Direzione del Ministero del lavoro incaricata della tenuta dell'albo vigila sull'operato delle agenzie e può disporre sospensioni e revoche dell'autorizzazione (art. 7 D.M. 23 dicembre 2003). La medesima direzione, anche attraverso gli organi periferici, vigila sulla regolarità contributiva delle agenzie e se le stesse rispettano gli obblighi contrattuali ①.

**Divieto di cessione delle autorizzazioni.** L'art. 10 del D.M. 23 dicembre 2003 prevede che l'autorizzazione ad esercitare le attività in argomento non possono essere

oggetto di transazioni commerciali. In particolare la norma stabilisce l'impossibilità del trasferimento o della concessione dell'autorizzazione a soggetti terzi, anche a titolo non oneroso e il divieto di ricorso a contratti commerciali per cedere a terzi anche parte dell'attività oggetto dell'autorizzazione, compresa l'attività di commercializzazione. È altresì vietata l'esternalizzazione dell'attività di ricerca e selezione dei candidati, della gestione delle banche dati e della stipulazione di contratti (è ammesso il procacciamento).

**Disciplina transitoria.** L'art. 86 del D.Lgs. n. 276/2003 ha stabilito che il Ministero del lavoro è tenuto a definire una disciplina transitoria e di raccordo tra le vecchie agenzie di lavoro interinale e le nuove agenzie di somministrazione.

① Ricontrate irregolarità, la Direzione del Ministero assegna all'agenzia un termine non inferiore a 30 giorni affinché questa sani le irregolarità riscontrate. L'inadempienza comporta la cancellazione dall'albo (art. 7, D.M. 23 dicembre 2003)

L'art. 11 del D.M. 23 dicembre 2003 ha stabilito che le agenzie in possesso dell'autorizzazione a tempo indeterminato per l'esecuzione dell'attività di lavoro interinale (legge n. 1961997), ovvero per l'esercizio dell'attività di intermediazione (D.Lgs. n. 469/1997) possono richiedere direttamente l'autorizzazione a tempo indeterminato per lo svolgimento dell'attività di somministrazione ovvero di intermediazione ❶.

**Consulenti del lavoro.** I consulenti del lavoro possono essere delegati dalla Fondazione (istituita dal Consiglio azionario art. 6 D.Lgs. n. 276/2003) ❷ a svolgere, in nome e per conto della Fondazione stessa, tutte le azioni necessarie alle attività di intermediazione, nonché tutte le azioni ad essa collegabili.

## 1.8 Contratto somministrazione

**Forma e contenuto.** Il contratto di somministrazione di manodopera (contratto commerciale) tra il somministratore e l'utilizzatore deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere obbligatoriamente i seguenti elementi (art. 21 D.Lgs. n. 276/2003):

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzioni da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Il contratto di somministrazione deve inoltre recepire tutte le indicazioni, relative agli elementi necessari sopra indicati, previste dalla contrattazione collettiva.

**Mancanza della forma scritta.** In mancanza di forma scritta (requisito *ad substantiam*) il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 21, comma 4 del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni).

Le polizze di assicurazione per RCT e RCO, normalmente stipulate dalle aziende, prevedono quasi sempre ormai l'estensione della copertura dei rischi assicurati anche ai lavoratori somministrati presso l'azienda stessa.

**Rapporti con il lavoratore.** Le clausole del contratto di somministrazione devono essere comunicate, in forma scritta, dal somministratore al lavoratore al momento della stipulazione del contratto di lavoro, ovvero all'atto di invio presso l'utilizzatore (art. 21, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

Si sottolinea che, rispetto al contratto di fornitura di lavoro temporaneo ai sensi della legge n.

❶ In attesa dell'autorizzazione le agenzie di lavoro interinale possono operare nell'ambito della nuova normativa in materia di somministrazione

❷ Art. 6 D.Lgs. n. 276/2003  
(.....)

4. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

5. È in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.  
(.....)

196/1997, non è più necessario trasmettere copia del contratto di fornitura di lavoro alla Direzione provinciale di lavoro.

**Responsabilità civile dell'utilizzatore.** L'utilizzatore è responsabile, nei confronti di terzi, dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

**Sicurezza sul lavoro e divieti di stipulare contratti di somministrazione.** L'art. 20, comma 5, lett. c), D.Lgs. 276/2003 stabilisce che *“il contratto di somministrazione di lavoro è vietato (...) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche”*, ciò significa che per la legge è vietato sottoscrivere un contratto di somministrazione nell'ipotesi in cui l'utilizzatore non abbia effettuato la valutazione dei rischi.

Riguardo alla documentazione che l'agenzia di somministrazione deve acquisire per la verifica di detto requisito, il Ministero del lavoro (risposta a interpello Prot. 11528 del 17.9.2007) ha precisato che una semplice dichiarazione di assunzione di responsabilità da parte del legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice sia sufficiente ad esentare da responsabilità l'azienda utilizzatrice rispetto al comportamento ad essa richiesto e sanzionato come illecito amministrativo ai sensi del citato art. 18, comma 3, D.Lgs. 276/2003 solo nei casi in cui la stessa legge prevede in capo all'utilizzatore l'esecuzione della valutazione dei rischi con la modalità dell'autocertificazione (v. art. 4, comma 11, D.Lgs. 626/1994). Negli altri casi il somministratore deve accertarsi dell'avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, almeno per presa visione del documento stesso (non ha quindi alcun valore la dichiarazione dell'utilizzatore di assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi) al fine di accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita.

È del tutto evidente che questo potrebbe non essere sempre possibile nella pratica: si immagini la difficoltà per un fornitore di servizi a farsi sottoporre un documento tanto importante e riservato per un'azienda, quanto quello della valutazione dei rischi. L'agenzia dovrà comunque dimostrare di aver svolto tutte le verifiche necessarie anche perché indispensabili per la stipula dei contratti. A tal proposito si ricorda che il contratto di somministrazione (art. 21 comma 1 lett d, D.Lgs. 276/2003) deve contenere *“l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate”*. Tali informazioni devono essere comunicate per iscritto anche al lavoratore all'atto dell'invio presso l'utilizzatore. Inoltre il ccnl dei lavoratori in somministrazione (art. 17) prevede che il contratto di assunzione riporti il nome del responsabile prevenzione e protezione dell'utilizzatore e, ove possibile, il nome del medico competente. È chiaro che tutte queste informazioni molto dettagliate non potranno che essere evinte dal documento di valutazione dei rischi dell'azienda; in sua mancanza per l'agenzia non sarà possibile redigere compiutamente il contratto di somministrazione e di assunzione. Ricordiamo, infine, l'opportunità per alcune aziende di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi in funzione dell'utilizzo della somministrazione, prevedendo, ove ritenuto necessario, le misure e le procedure da adottare per l'inserimento in sicurezza in azienda dei lavoratori somministrati.

Nel caso di aziende con meno di dieci dipendenti, che dovessero superare tale soglia con l'utilizzo di lavoratori somministrati, scatterà l'obbligo della redazione del documento stesso, data la computabilità di questi lavoratori solo in materia di sicurezza sul lavoro. Il nuovo Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro prevede che i lavoratori somministrati siano computati sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

## 1.9 Contratto di lavoro

**Staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) ❶.** L'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 stabilisce che il contratto di lavoro, intercorrente tra lavoratore e il somministratore dello staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato), è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

❶ Lo staff leasing è stato abolito, con decorrenza 1.1.2008, dall'art. 1, comma 46, legge 247/2007 (la norma non prevede regimi transitori), conseguentemente le relative disposizioni continuano ad essere applicate esclusivamente ai contratti in corso all'1.1.2008 (Min. lav., circ. 7/2008).

La forma scritta (per la prova, per la validità sostanziale del contratto) è richiesta solo nei casi in cui tale requisito è stabilito dalla tipologia contrattuale utilizzata (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

La norma lascia quindi ampia scelta alle parti circa lo schema negoziale da utilizzare (Min. Lav., circ. n. 7/2005) essendo possibile, in presenza dei prescritti requisiti, stipulare contratti a tempo indeterminato, a termine, a coppia (job sharing), part time, intermittente, inserimento, apprendistato, ecc.

**Contratti formativi.** Nel caso di somministrazione a tempo indeterminato è anche possibile il ricorso al contratto di apprendistato e al contratto di inserimento, purché le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consentano la realizzazione delle finalità di formazione ovvero di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo tipiche di questi contratti (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

**Somministrazione temporanea.** L'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che il rapporto di lavoro, intercorrente tra lavoratore e somministratore, per questa tipologia di somministrazione, è soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001 (disciplina del contratto a termine), per quanto compatibile, con l'esclusione delle disposizioni dell'art. 5, commi 3 e 4 ❶.

Le assunzioni a termine per la somministrazione di lavoro potranno quindi essere effettuate senza il rispetto di intervalli minimi tra un contratto e l'altro, e quindi potranno succedersi senza soluzione di continuità.

Si ritiene che l'impresa somministratrice possa utilizzare nella somministrazione a tempo determinato, come nella precedente normativa, lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato.

Secondo il Ministero del lavoro (circ. n. 7/2005) non è possibile ricorrere, nei casi di somministrazione a termine, ai contratti come quello di inserimento o di lavoro intermittente (quest'ultimo abrogato, con decorrenza 1°.1.2008, della L. 247/2007).

**Proroga del contratto.** L'articolo 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro possa essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

A fronte della ampia formulazione della norma si deve escludere, nei casi previsti dai contratti collettivi, l'applicabilità del limite di legge in base al quale è possibile prorogare solo contratti a termine di durata iniziale inferiore a tre anni e entro tale limite massimo (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

Per la disciplina delle proroghe la legge rinvia, in deroga alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 368/2001, al contratto collettivo del settore della somministrazione di lavoro. La proroga deve in ogni caso essere giustificata da ragioni oggettive e la cui verifica deve essere condotta con riferimento alla originaria esigenza che ha concretizzato la condizione di ricorso alla somministrazione di lavoro in capo al somministratore ovvero come risultante dal contratto di somministrazione relativamente all'organizzazione dell'utilizzatore. Sussiste inoltre il vincolo della identità della attività per la quale il contratto di somministrazione era stato stipulato. Essa, infatti, identifica il contratto originario e conseguentemente giustifica la proroga e non la stipulazione di un nuovo contratto. La disposizione di legge non prevede alcun vincolo relativamente al fatto che le proroghe debbano intervenire per lo stesso tempo previsto nella missione iniziale (Min. Lav., circ. n. 7/2005).

**Assunzione a tempo indeterminato e indennità di disponibilità.** Nel caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato, il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore deve prevedere la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, da corrispondere al lavoratore per i periodi in cui il lavoratore rimane senza incarico (art. 22 del D.Lgs.

#### ❶ Art. 5 D.Lgs. n. 368/2001

(...)

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

n. 276/2003). La misura di tale indennità è fissata dal contratto collettivo applicabile al somministratore, nel rispetto del limite minimo, che dovrà essere fissato dal Ministero del lavoro ❶. L'indennità è ridotta proporzionalmente nel caso di assegnazioni a tempo parziale, presso committenti ovvero presso lo stesso somministratore.

**Clausole limitative dell'assunzione.** In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le clausole limitative della facoltà di assunzione del lavoratore da parte dell'utilizzatore, alla scadenza del termine, sono nulle (art. 23, comma 7, D.Lgs. n. 276/2003). Tuttavia la medesima disposizione prevede la legittimità di tali clausole nel caso in cui il contratto collettivo (nazionale o territoriale,) applicabile al somministratore, stabilisca la corresponsione di una adeguata indennità.

❶ L'indennità di disponibilità non può essere inferiore a euro 350,00/mese (D.M. 10 marzo 2004), divisibile in quote orarie (divisore 173). L'attuale CCNL dei lavoratori in somministrazione all'art. 30 prevede un'indennità di disponibilità pari a € 516 mensili, al lordo delle ritenute di legge.

## 1.10 Disciplina del rapporto di lavoro

**Comunicazioni al collocamento.** Ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 297/2002 e dalla legge finanziaria 2007 (art. 1, comma 1180, legge n. 296/2006), il somministratore è altresì tenuto a comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione (ovvero alla variazione del rapporto, ovvero alla cessazione del rapporto), al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, variazione del rapporto e la cessazione dei lavoratori in somministrazione assunti, di cui è variato il rapporto e cessati nel corso del mese precedente (nota Min. Lav. n. 440, 4 gennaio 2007).

Detta comunicazione, dall'11.1.2008, deve essere effettuata utilizzando il nuovo modello UNIFICATO somm., nell'ambito della nuova procedura delle comunicazioni obbligatorie on line (D.M. 30.10.2007 – Min. lav., nota 21.12.2007).

**Potere direttivo.** Il lavoratore somministrato presta la propria attività secondo le direttive e le istruzioni impartite dall'utilizzatore. Quest'ultimo, pur non essendo parte effettiva del rapporto di lavoro, è quindi il titolare dell'effettivo potere direttivo ❷.

**Potere disciplinare.** Il potere disciplinare, in base a quanto disposto l'art. 23, comma 7, del D.Lgs. n. 276/2003 è invece esercitato dall'impresa di somministrazione sulla base degli elementi comunicati dall'utilizzatore e oggetto di contestazione (art. 7, Statuto dei lavoratori).

**Svolgimento di mansioni superiori.** L'utilizzatore può adibire il lavoratore a mansioni superiori, o comunque non equivalenti, rispetto a quelle dedotte nel contratto di somministrazione solo se ne dà immediata comunicazione al somministratore (in copia anche al lavoratore).

Nel caso in cui l'utilizzatore non abbia effettuato la comunicazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti in caso di svolgimento di mansioni superiori, per il danno da dequalificazione, nel caso di svolgimento di mansioni inferiori (art. 23, comma 6, del D.Lgs. n. 276/2003).

Effettuata la comunicazione, si dovrà applicare il principio di solidarietà passiva tra somministratore e utilizzatore, fermo restando il diritto del lavoratore alle integrazioni retributive o, eventualmente, al risarcimento del danno da demansionamento.

**Trattamento economico e normativo del lavoratore.** I lavoratori assunti in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello corrisposto ai lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore a parità di mansioni svolte. È opportuno, peraltro, ricordare che, rispetto alla analoga formulazione prevista nella legge n. 196 del 1997, è venuta meno la previsione secondo cui al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando

❷ L'attribuzione del potere direttivo e di controllo all'utilizzatore e l'ulteriore precisazione che durante la somministrazione il lavoratore esegue la prestazione nell'interesse dell'utilizzatore comporta che il lavoratore in somministrazione possa svolgere la propria prestazione per la realizzazione di un contratto di appalto ovvero potrà anche essere inviato in distacco presso un altro utilizzatore (circ. Min. Lav. n. 7/2005).

tale inquadramento sia considerato dal contratto collettivo come avente carattere esclusivamente transitorio.

Sono esclusi dall'applicazione di tale principio paritario quei lavoratori somministrati sulla base di contratti conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale, stipulati in concorso con Regioni, Province ed enti locali.

Sempre in tema di parità di trattamento economico, ai sensi dell'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore possono stabilire modalità e criteri per la determinazione e per la corresponsione degli emolumenti che costituiscono la cosiddetta "retribuzione variabile", ovvero quegli emolumenti direttamente correlati ai risultati produttivi conseguiti rispetto alla specifica realizzazione di programmi determinati e preventivamente concordati, ovvero con riferimento al più generale andamento economico dell'impresa utilizzatrice.

Si ritiene, pertanto, che l'autonomia collettiva sia legittimata, per effetto di tale previsione normativa, a derogare non tanto all'obbligo di parità di trattamento, quanto alle sole modalità e criteri di calcolo della retribuzione variabile.

Al fine della relativa corresponsione si possono adottare esclusivamente delle scelte ispirate ad un buon senso pragmatico.

Così, in relazione alla durata dei contratti dei lavoratori somministrati, che possono cessare anche prima del momento della conoscibilità dei risultati aziendali e del relativo premio di risultato, alcuni integrativi aziendali prevedono che il premio di risultato venga corrisposto sulla base dell'ultimo premio calcolato.

In riferimento, infine, alla disciplina della decontribuzione, nonostante ad oggi manchi una normativa dedicata al tema specifico, si ritiene di potersi rifare al generale principio della parità di trattamento. Parte quindi opportuno applicare anche a questa tipologia di lavoratori la contribuzione più contenuta al fine di non veder alleggerita la retribuzione variabile da destinarsi ai lavoratori somministrati.

**Tutele del lavoratore.** La tutela del lavoratore in somministrazione è garantita, inoltre, dalla natura solidale della obbligazione retributiva e di quella contributiva. L'articolo 23, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 prevede infatti che l'utilizzatore sia obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti. Tale previsione è poi ulteriormente confermata dall'art. 21, comma 1, lett. k), il quale sancisce che, in caso di inadempimento da parte del somministratore, l'utilizzatore debba assumersi l'obbligo di versare direttamente al lavoratore il trattamento economico nonché di versare i contributi previdenziali dovuti.

Così come specificato dalla più volte richiamata circ. Min Lav. n. 7/2005, non si deve ritenere che il riferimento all'inadempimento del somministratore debba essere inteso come un *beneficium excussionis* previsto dalla legge e opponibile al lavoratore. Esso costituisce infatti l'applicazione dello schema di ripartizione degli obblighi tra somministratore e utilizzatore in base al quale è il primo a doversi occupare, tra l'altro, della gestione del rapporto di lavoro. La circolare, quindi, sembra dire che il lavoratore potrà chiedere il pagamento della retribuzione, in prima istanza, sia all'utilizzatore che al somministratore.

**Servizi sociali e assistenziali.** I lavoratori dipendenti del somministratore hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali (come, ad esempio, la possibilità di aderire ad un fondo integrativo contrattuale) di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio (art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003).

**Durata massima contratti a termine.** I contratti di somministrazione non si computano, per l'utilizzatore, per il raggiungimento della massima complessiva di 36 mesi, quale somma di diversi contratti a termine (con mansioni equivalenti) successivi (proroghe e rinnovi compresi), in-

trodotta dalla legge 247/2007, salvo non sia la contrattazione collettiva a prevederne un limite ❶.

### 1.11 Sicurezza sul lavoro

**Somministratore.** Il lavoratore ha diritto, nei confronti del somministratore, ad essere informato sui rischi di salute e di sicurezza connessi alle attività produttive in generale e deve essere addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto della D.Lgs. n. 626/1994 (art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 - v. anche circ. Min. Lav. n. 7, 22 febbraio 2005). Si ritiene che tali obblighi debbano essere soddisfatti al momento della stipulazione del contratto.

Nel contratto di somministrazione può essere previsto che tali obblighi siano adempiuti dall'utilizzatore e quindi in un secondo momento rispetto alla stipulazione del contratto: per la validità di tale clausola contrattuale è necessario che vi sia il richiamo espresso a tale clausola nel contratto di lavoro.

**Utilizzatore.** Successivamente all'incarico, è compito dell'utilizzatore informare il lavoratore di particolari mansioni, a cui sarà adibito, che richiedano una sorveglianza medica speciale o che comportino rischi specifici (art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003).

❶ Il CCNL dei metalmeccanici industria (accordo del 20.1.2008) ha previsto il seguente limite temporale: "I lavoratori che abbiano trattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato che con quello di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga e deroga assistita (i periodi già effettuati alla data dell'1.1.2008 si computano, insieme ai periodi successivi, a decorrere dall'1.4.2009)".

### 1.12 Computo dei lavoratori somministrati

**Organico.** Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di norme di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative all'igiene e alla sicurezza sul lavoro (art. 22, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003).

Anche per quanto riguarda l'obbligo di conferire il TFR al Fondo Tesoreria INPS (aziende con almeno 50 addetti) i somministrati computano per l'agenzia di somministrazione.

**Disabili.** Per i lavoratori somministrati non si applica la disciplina in materia di collocamento obbligatorio dei disabili e delle altre categorie protette di cui alla legge n. 68/1999 (art. 22, comma 6, del D.Lgs. n. 276/2003).

**Computo per per particolari istituti/contratti.** Il Ministero del lavoro (circ. n. 7/2005) ha chiarito che il lavoratore somministrato, per tutta la durata della missione, risulta sotto le direttive e nell'interesse dell'utilizzatore, ragione per cui detti lavoratori potranno essere computati ai fini della valutazione della consistenza organizzativa dell'imprenditore quale requisito di carattere tecnico nell'ambito, per esempio, di una procedura selettiva per appalti pubblici.

### 1.13 Diritti sindacali

**Statuto dei lavoratori.** Ai lavoratori delle imprese di somministrazione, ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, si applicano i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori (art. 24 D.Lgs. n. 276/2003).

Se l'impresa di somministrazione è una cooperativa si applicano le limitazioni previste dalla legge n. 30/2003, art. 9, lett. b). Tale disposizione, modificando l'art. 2 della legge n. 142/2001, stabilisce la non applicabilità dell'art. 18 (diritto alla reintegra) nel caso in cui, oltre alla cessazione del rapporto di lavoro, vi sia la cessazione del rapporto associativo.

Il prestatore di lavoro, per tutta la durata della somministrazione, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché di partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici, ai sensi dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003.

Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva (art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

**Comunicazioni al sindacato.** Le imprese utilizzatrici sono tenute a comunicare alla RSA o RSU o in mancanza alle associazioni territoriali di categoria le seguenti informazioni (art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003):

- prima della stipula del contratto di somministrazione il numero e i motivi del ricorso al lavoro somministrato; nel caso di particolari esigenze di urgenza e necessità l'utilizzatore può effettuare le comunicazioni nei 5 giorni successivi alla stipula;
- ogni 12 mesi (anche tramite l'associazione imprenditoriale): il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica degli interessati.

## 1.14 Trattamento previdenziale, assicurativo e formativo

**INPS.** Gli oneri retributivi previdenziali e assistenziali dovuti per i lavoratori somministrati sono a carico del somministratore, inquadrato dall'INPS nel settore terziario. Anche l'indennità di disponibilità è soggetta a contributi; non si applica però la normativa che regola il minimale contributivo (art. 25, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 276/2003).

Il somministratore non è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva (0,30%) dovuta per il fondo di rotazione (formazione) e versata unitamente all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria di cui all'art. 25 comma 4, della legge n. 845/1978.

Il versamento dei contributi e i relativi adempimenti periodici devono essere eseguiti (dall'agenzia di somministrazione) con le ordinarie e regole previste per i lavoratori subordinati (DM 10/2 - EMENS - Mod. F24).

**INAIL.** Sono pure a carico dell'impresa somministratrice gli oneri per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali (INAIL, nota 10 giugno 2005).

Il premio è determinato in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata (art. 25, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 - INAIL, nota 10 giugno 2005 e circ. n. 21 del 12 aprile 2006).

Nel periodo durante il quale il lavoratore è a disposizione dell'impresa somministratrice, il premio viene calcolato in base al tasso applicato agli impiegati dell'impresa somministratrice (INAIL, nota 10 giugno 2005 e circ. n. 21 del 12 aprile 2006).

La base imponibile su cui calcolare il premio è costituita dall'effettiva retribuzione (nel rispetto dei minimali) compresa l'eventuale indennità di disponibilità (quest'ultima non soggetta ai minimali).

Le imprese di somministrazione, ai fini della gestione del rapporto assicurativo si avvarranno dell'apposita procedura informatica elaborata dall'Istituto (INAIL, circ. n. 21 del 12 aprile 2006).

**Denuncia di infortunio.** Nei rapporti di somministrazione l'obbligo di denuncia d'infortunio ricade sul somministratore che è il titolare del rapporto di lavoro (INAIL, circ. n. 21/2006). Il lavoratore è quindi tenuto a comunicare l'infortunio al somministratore.

Qualora la comunicazione venga fatta all'utilizzatore, quest'ultimo dovrà notificarla al somministratore.

**Settore agricolo e lavoratori domestici.** L'art. 25, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti per i relativi settori.

Ente	Trattamento erogato
INPS	l'impresa somministratrice è inquadrata nel settore terziario per tutti i dipendenti (fatta eccezione per i somministrati del settore agricolo)
INAIL	la copertura assicurativa è individuata in relazione al tipo di rischio presso l'impresa utilizzatrice.

**Prestazioni temporanee INPS.** L'INPS, con la circolare n. 41 del 13 marzo 2006, in materia di prestazioni temporanee ha fornito le seguenti istruzioni:

- ANF: l'assegno spetta ai somministrati secondo le normali disposizioni vigenti per la generalità di dipendenti. Gli assegni sono pagati dal somministratore (che conguaglia gli importi con il mod. DM10) ovvero dall'INPS per gli agricoltori e i lavoratori domestici. L'assegno non spetta durante il periodo in cui viene corrisposta l'indennità di disponibilità;
- malattia e maternità: le indennità spettano secondo le regole previste per il settore terziario;
- CIG/CIGS: le agenzie di somministrazione non sono destinatarie delle integrazioni salariali;
- disoccupazione: alla cessazione involontaria del rapporto di lavoro, al somministrato può essere riconosciuta l'indennità di disoccupazione con i requisiti normali o ridotti;
- mobilità e trattamenti speciali edili: essendo l'agenzia di somministrazione inquadrata nel terziario non si rendono applicabili le disposizioni della mobilità e dei trattamenti speciali di disoccupazione in edilizia.

**La contribuzione per la formazione.** Le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro sono tenute a versare a un fondo bilaterale per la formazione professionale, costituito dalle parti stipulanti il CCNL delle imprese di somministrazione, il seguente contributo (art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003):

- 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori con contratto a tempo determinato per formazione di qualificazione e di riqualificazione **1**;
- 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato per l'integrazione del reddito durante i periodi di inattività e per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati e per la promozione di percorsi di qualificazione professionale **2**.

**La contribuzione a Ebitemp.** Le agenzie sono, inoltre, tenute a versare un contributo all'Ente Bilaterale per il lavoro temporaneo (Ebitemp) istituito dal contratto collettivo delle imprese di somministrazione. Tale contributo è pari allo 0,2% della retribuzione corrisposta ai lavoratori somministrati a tempo determinato (per i lavoratori a tempo indeterminato la contribuzione viene versata ad Ebiref insieme al contributo del 4%). Ebitemp svolge una duplice funzione: di servizio per la gestione della bilateralità e dei diritti sindacali nel settore del lavoro somministrato a tempo determinato; di tutela e protezione dei lavoratori in regime di somministrazione a tempo determinato, attraverso interventi di sostegno al reddito e altre prestazioni definite dalla contrattazione nazionale.

In questi anni è stato innanzitutto attivato un sistema di indennizzi per i casi di infortunio, che si estende anche

dopo la conclusione del rapporto di lavoro. In secondo luogo, è stato costituito un fondo di garanzia per consentire ai lavoratori temporanei di accedere al credito personale a condizioni molto convenienti e con procedure semplificate rispetto a quelle adottate dal sistema bancario. Con il primo di settembre 2005 è operante il sistema di tutela sanitaria integrativa.

**Integrazione copertura assicurativa.** Il lavoratore somministrato ha la possibilità di integrare la contribuzione previdenziale nei periodi in cui abbia percepito una retribuzione inferiore (compresa l'indennità di disponibilità) rispetto a quella convenzionale stabilita con decreto ministeriale (la precedente normativa, D.M. 18 dicembre 2001).

**Adempimenti dell'impresa utilizzatrice.** Le imprese che utilizzano lavoratori temporanei (ora somministrati) sono tenuti a indicare, mensilmente, nel proprio mod. DM 10/2, il numero dei lavoratori temporanei (somministrati) occupati (circ. INPS n. 153 del 1998).

**1** Con l'accordo 2 febbraio 2005 (AILT; APLA; CONFITERIM; ALAI - CISL; CPO-UIL) ed è stato definito di imputare al fondo attualmente denominato FORMA-TEMP la contribuzione e la competenza nello svolgimento degli interventi a favore dei lavoratori assunti a tempo determinato con particolare riguardo alla promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale e in materia di interventi di carattere previdenziale. L'accordo prevede altresì di attuare le misure previste a tutela dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato attraverso l'AILT, l'APLA, la CONFITERIM, l'ALAI-CISL e la CPO-UIL e un apposito fondo.

**2** In data 31 luglio 2005 è stato costituito (AILT; APLA; CONFITERIM; ALAI - CISL; CPO-UIL) l'ente bilaterale EBIREF per la formazione e il sostegno del reddito per i lavoratori di somministrazione a tempo indeterminato. A tale ente confluirà il contributo del 4%.

## 1.15 Trattamento fiscale

**Sostituto d'imposta.** Per i lavoratori somministrati il sostituto d'imposta è l'agenzia di somministrazione (titolare del contratto di lavoro). Il somministratore è quindi obbligato a operare le ritenute alla fonte (con le ordinarie regole relative ai redditi di lavoro dipendente) relativamente a tutte le somme e valori corrisposti al lavoratore somministrato dalla stessa impresa fornitrice e dal soggetto utilizzatore, somme che quest'ultimo dovrà necessariamente comunicare al somministratore (Ris. Agenzia delle Entrate n. 121 del 19 aprile 2002).

## 1.16 Somministrazione irregolare

**Casistica.** La somministrazione si considera irregolare nelle seguenti ipotesi (art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003):

- contratto di somministrazione concluso da soggetto non autorizzato ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 276/2003;
- contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) stipulato per ipotesi non previste dal comma 3 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003 o non previste dai contratti collettivi (nazionali o territoriali);
- contratto di somministrazione a tempo determinato concluso senza ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo;
- contratto di somministrazione concluso per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- contratto di somministrazione concluso, in assenza di diverse disposizioni previste da accordi sindacali, presso unità in cui si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 legge n. 223/1991) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- contratto di somministrazione concluso presso imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994;
- mancanza dei seguenti elementi nel contratto di somministrazione: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate; la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione.

**Conseguenze.** Se il lavoratore ritiene irregolare la somministrazione può chiedere mediante ricorso giudiziale (art. 414 c.p.c.) la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'utilizzatore. Il rapporto di lavoro, costituito dal giudice presso l'utilizzatore, avrà effetto dall'inizio della somministrazione e cesserà, in caso di contratto di lavoro a termine, alla originaria scadenza prevista con il somministratore.

Tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, liberare l'utilizzatore dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione (art. 27, comma 2, D.Lgs. 276/2003).

## 1.17 La valutazione dei costi

**Confronto con il contratto a termine.** L'utilizzo del contratto di somministrazione ha, con riferimento al parametro retribuzione/anni, un costo superiore rispetto all'assunzione diretta con contratto a termine del lavoratore

①, in particolare:

- somministrazione: costo del lavoratore più profitto dell'agenzia di somministrazione;
- assunzione diretta: costo del lavoratore.

① Stessa considerazione nei contratti di staff leasing stipulati fino al 31.12.2007.

**I vantaggi della somministrazione.** L'utilizzo dei lavoratori somministrati determina i seguenti vantaggi:

- somministrazione a tempo determinato (e indeterminato fino al 31.12.2007): minori costi di gestione (selezione, elaborazione paghe e adempimenti amministrativi, eventi nel rapporto, inadempimenti e contenzioso, ecc.);
- flessibilità: è molto più semplice interrompere un contratto commerciale (anche a tempo indeterminato) che un rapporto di lavoro prima del termine;
- prova del lavoratore;
- rapidità nella selezione (start up aziendale).

**I rischi nell'utilizzo della somministrazione.** L'utilizzo di lavoratori somministrati evidenzia i seguenti aspetti negativi:

- disinteresse aziendale nella somministrazione di breve durata con possibili prestazioni di scarsa qualità;
- responsabilità solidale dell'utilizzatore con il somministratore.

**Il confronto con l'appalto.** Gli aspetti contrattuali che differenziano la somministrazione dall'appalto sono di seguito riportati:

- **nella somministrazione di lavoro:** viene fornito lavoro; interviene la gestione diretta dei lavoratori da parte dell'utilizzatrice; opera l'obbligazione solidale tra somministratore e utilizzatore;
- **appalto:** viene fornito lavoro più organizzazione; è caratterizzato dal controllo finale del risultato; opera l'obbligazione in solido tra committente e appaltatore entro 2 anni dalla cessazione dell'appalto.

**La valutazione.** Viste le numerosi variabili da prendere in considerazione, in parte evidenziate nei paragrafi precedenti, risulta sicuramente difficile un confronto comparato dei costi nei diversi istituti presi in considerazione stante anche le diverse finalità a cui rispondono detti istituti contrattuali.

Per un corretto confronto risulta quindi necessario partire dalle esigenze organizzative a cui si vuole rispondere e dalle modalità con cui queste possono legittimamente essere realizzate (occorre quindi porre attenzione alle svariate offerte di servi/manodopera che possono essere presenti sul mercato). Per procedere ad una scelta il più possibile attenta vanno, pertanto, prese in considerazione una lunga serie di variabili che determinano, non solo costi, che si vogliono mantenere o esternalizzare, ma anche conseguenze (anche sanzionatorie), limiti, divieti e opportunità che tali istituti presentano.

Riportiamo qui di seguito un elenco (titolo esemplificativo) di variabili da utilizzare per il corretto confronto tra questi istituti contrattuali.

	Tempo determinato	Somministrazione a tempo determinato	Appalto
Causali	Nel contratto vanno specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.	Il contratto <i>contiene</i> le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore	Non sono previste specifiche causali, ma va indicato l'oggetto del contratto (opera e servizio)
Durata	Max 36 mesi (compatibilmente con le causali specificate), più eventuale nuovo contratto assistito (presso la DPL), di durata massima prevista dal CCNL (nel settore industriale l'accordo confindustria sindacati lo ha fissato in 8 mesi) (*)	Non prevista per il contratto iniziale, mentre le proroghe non possono superare i 24 mesi (compatibilmente con le causali indicate)	Collegata all'oggetto del contratto e alla sua realizzazione

(segue)

	<b>Tempo determinato</b>	<b>Somministrazione a tempo determinato</b>	<b>Appalto</b>
Stabilizzazione a tempo indeterminato	Se si supera la durata massima di cui al punto precedente	Non prevista per legge. Qualche ccnl ha previsto un percorso di stabilizzazione sommando anche i periodi di tempo determinato (ad es. metalmeccanico e chimico)	Non prevista
Proroghe	Max 1 proroga (durata massima, compreso il contratto originario, 36 mesi)	Max 4 proroghe anche di durata diversa tra loro	Ammissibili e collegate all'oggetto del contratto e alla sua realizzazione
Successione contratti	Attesa minima di 10 giorni per contratti fino a sei mesi e di 20 giorni per contratti di durata superiore	Nei rapporti tra lavoratore e somministratore non si applicano i limiti del tempo determinato	Non contemplate limitazioni alla successione dei contratti
Retribuzione	Contratto collettivo nazionale ed eventualmente aziendale applicato dal datore di lavoro	Contratto collettivo nazionale ed eventualmente aziendale applicato dall'utilizzatore	Contratto collettivo nazionale ed eventualmente aziendale applicato dall'appaltatore
Contribuzione	Prevista dal settore di inquadramento del datore di lavoro	Settore terziario (invece dello 0,30% dei fondi interprofessionali si applica il 4% di Formatemp)	Prevista dal settore di inquadramento dell'appaltatore
Sgravi contributivi	Ammessi	Ammessi e riconoscibili all'utilizzatore	Ammessi in capo all'appaltatore
Formazione	A carico del datore di lavoro	Finanziabile da Formatemp	A carico dell'appaltatore
Diritto di precedenza del lavoratore a termine rispetto a future assunzioni	Decorso un periodo superiore ai sei mesi nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda (il diritto deve essere esercitato entro 6 mesi dalla cessazione del contratto e il diritto è valido fino a 12 mesi successivi la cessazione del contratto)	Non previsto	I lavoratori a termine dipendenti dell'appaltatore possono far valere, nei confronti di quest'ultimo, lo stesso diritto previsto per il contratto a termine
Sicurezza sul lavoro (informazione, formazione e responsabilità)	Totalmente a carico del datore di lavoro	Informazione e formazione a carico del somministratore che può delegarle all'utilizzatore. Sorveglianza sanitaria e formazione su rischi specifici a carico dell'utilizzatore. L'utilizzatore è tenuto a osservare tutti gli obblighi di protezione e prevenzione previsti ed è responsabile per la violazione degli stessi.	Verifica da parte del committente dei requisiti tecnico professionali dell'appaltatore. Il committente deve coordinare gli appaltatori attraverso la redazione e l'utilizzo del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza. Responsabilità solidale del committente per i danni ai lavoratori derivanti dalle interferenze.

(segue)

(segue)

	<b>Tempo determinato</b>	<b>Somministrazione a tempo determinato</b>	<b>Appalto</b>
Costi sicurezza	A carico del datore di lavoro	A carico dell'utilizzatore. La formazione è finanziabile da Formatemp	A carico di committente e appaltatore. Devono essere specificamente indicati nel contratto d'appalto.
Responsabilità solidale	///	L'utilizzatore in caso di inadempimento del somministratore è obbligato al pagamento di retribuzioni e contributi. Le agenzie, per legge, devono avere una fideiussione depositata al Ministero del Lavoro a garanzia di tali obbligazione.	Il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e previdenziali dovuti, nonché le ritenute fiscali.
Potere direttivo	Esercitato dal datore di lavoro	Esercitato dall'utilizzatore	Esercitato dall'appaltatore. Se l'appaltante dirige o organizza i lavoratori dell'appalto, l'appalto diventa illecito con la conseguenza della possibile assunzione in capo all'appaltante stesso.
Potere disciplinare	Esercitato dal datore di lavoro	Esercitato dal somministratore su indicazione dell'utilizzatore	Esercitato dall'appaltatore
Computabilità	Vengono computati nell'organico aziendale salvo diversa specifica legislativa (esempio: per determinare la forza utile per il calcolo della riserva da riservare ai lavoratori disabili, non contano i contratti a termine non superiori a nove mesi)	Non vengono computati nell'organico dell'utilizzatore, tranne che per le norme in materia di igiene e sicurezza.	Non vengono computati nell'organico del committente, ma in quello dell'appaltatore.
Responsabilità verso terzi	A carico del datore di lavoro	A carico dell'utilizzatore	Da verificare caso per caso. In alcune situazioni può essere prevista la responsabilità solidale tra appaltatore e committente.
Distacco	Il lavoratore a termine può essere distaccato, compatibilmente con le causali indicate nel contratto	Il lavoratore somministrato può essere distaccato dall'utilizzatore, compatibilmente con le causali indicate nel contratto	I lavoratori in appalto non possono essere distaccati dal committente
Selezione	A carico del datore di lavoro	A carico del somministratore	A carico dell'appaltatore
Adempimenti ammin.	A carico del datore di lavoro	A carico del somministratore	A carico dell'appaltatore

(segue)

(segue)

	Tempo determinato	Somministrazione a tempo determinato	Appalto
Elaborazione paghe	A carico del datore di lavoro	A carico del somministratore	A carico dell'appaltatore
Comunicazioni collocam.	A carico del datore di lavoro	A carico del somministratore	A carico dell'appaltatore
Assenteismo	A carico del datore di lavoro	A carico del somministratore	A carico dell'appaltatore

(\*) La norma sarà a regime a partire dal 1° aprile 2009

## 1.18 Sanzioni

**Fattispecie.** La somministrazione effettuata con l'intento di eludere norme inderogabili di legge, o del contratto collettivo applicabile al somministratore o all'utilizzatore (somministrazione fraudolenta), è sanzionata con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione (art. 28 del D.Lgs. n. 276/2003).

Violazioni al D.Lgs. n. 276/2003	Sanzione (art. 18, D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni)
L'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione (art. 18, comma 1)	Ammenda di 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo
Utilizzatore che ricorra alla somministrazione da soggetti non autorizzati (art. 18, comma 2)	Ammenda di 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo
Contratto di somministrazione a tempo indeterminato concluso al di fuori dei casi previsti dall'art. 20, comma 3	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1250, a carico sia dell'utilizzatore che del somministratore
Contratto di somministrazione a tempo determinato concluso al di fuori dei casi e dei limiti previsti dall'art. 20, comma 4	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1250, a carico sia dell'utilizzatore che del somministratore (*)
Utilizzo della somministrazione nei casi vietati, art. 20, comma 5 (sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità produttive in cui si è proceduto a licenziamenti collettivi, presso imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi 626/94)	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1250, a carico sia dell'utilizzatore che del somministratore
Chi esiga o percepisca compensi del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione	Pena alternativa dell'arresto non superiore a un anno o dell'ammenda da € 2.500,00 a € 6.000,00

(\*) I lavoratori possono essere considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore, automaticamente o su richiesta.

**Vigilanza.** La vigilanza in materia di lavoro somministrato è affidata al Ministero del lavoro tramite i suoi uffici periferici (direzione provinciale e regionali del lavoro).