

Somministrazione di lavoro

**Art. da 30 a 40 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81,
D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (L. 9.8.2018, n. 96)**

Min. Lav., circ. 31 ottobre 2018, n. 17

Somministrazione

ART. 30 (Definizione)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Somministrazione

ART. 31, co. 1 (Somministrazione tempo INDETERMINATO)

- Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il **numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato** non può eccedere il **20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore se esso è uguale o superiore a 0,5.
- In 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.
- **Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.**

Somministrazione

ART. 31, co. 2 (Somministrazione tempo DETERMINATO)

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo il limite ex art. 23 (20% per i CTD salvo deroga contrattuale), il numero dei lavoratori assunti con CTD o con contratto di somministrazione a TD non può eccedere complessivamente il 30% dei lavoratori a TI in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione di tali contratti (decimale arrotondato a unità superiore se è eguale o superiore a 0,5). Se l'attività inizia in corso d'anno, il limite percentuale si computa sul numero di lavoratori a TI in forza all'atto di stipula contratto di somministrazione (modificato L. 96/2018).

Somministrazione

ART. 31, co. 2 (Somministrazione tempo DETERMINATO)

- È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, co. 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (mobilità), di disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con D.M. Lavoro (modificato L. 96/2018).

Min. Lav., circ. 31 ottobre 2018, n. 17

Limite quantitativo di lavoratori somministrati

I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale restano validi fino alla loro naturale scadenza, con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al CTD e per la STD.

Il limite del 30% si applica a ogni nuova assunzione con CTD o STD dal 12 agosto 2018: se presso l'utilizzatore vi è una percentuale di lavoratori, a termine e STD con contratti stipulati prima del 12 agosto 2018, superiore al 30%, essi possono continuare fino alla loro iniziale scadenza. Però, non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe dei rapporti in corso fino a quando non si rientra nei nuovi limiti.

Decreto ministeriale 17 ottobre 2017 - Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Articolo 1 – Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

1. Si definiscono:

1) "lavoratori svantaggiati": coloro che soddisfano una delle seguenti condizioni:

a) "non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi nonché coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917;

b) "avere un 'età compresa tra i 15 e i 24 anni";

c) "non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito" ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di due anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a);

Decreto ministeriale 17 ottobre 2017 - Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Articolo 1 – Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

1. Si definiscono:

2. d) "aver superato i 50 anni di età" ovvero coloro che hanno compiuto 50 anni di età;

e) "essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico" ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e che sostengono da soli il nucleo familiare in quanto hanno una o più persone a carico ai sensi dell'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

f) "essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato" o coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, e che appartengono al genere sottorappresentato ;

g) "appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile" ovvero coloro che appartengono alle minoranze linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano ai sensi della legge 15 dicembre 1999, n. 482 e a quelle minoranze che risultino ufficialmente riconosciute in Italia sulla base di specifici provvedimenti e che dimostrino la necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche e professionali o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile;

Decreto ministeriale 17 ottobre 2017 - *Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*

Articolo 1 – Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

1. Si definiscono:

2.2) "lavoratori molto svantaggiati":, qualunque lavoratore che rientra in una delle seguenti categorie:

a) è privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;

b) è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a), e appartiene a una delle categorie di cui al numero 1), lettere da b) a g).

Somministrazione

ART. 31, co. 3 e 4 (Informazione e PA)

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Somministrazione

ART. 32 (*Divieti*)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;

b) presso **unità produttive** nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ex art. 4 e 24 legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che esso sia concluso per la sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

c) presso **unità produttive** nelle quali è operante 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 che non abbiano fatto la **valutazione dei rischi** in applicazione delle norme di tutela salute e sicurezza dei lavoratori .

Somministrazione

ART. 33 (Forma del contratto di somministrazione)

1. Il **contratto di somministrazione** è stipulato in **forma scritta** e contiene:

- a) estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) numero dei lavoratori da somministrare;
- c) eventuali rischi per la salute e la sicurezza e misure di prevenzione;
- d) data di inizio e durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- f) luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. Tali informazioni, nonché data di inizio e durata prevedibile della missione, vanno comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto o dell'invio presso l'utilizzatore.

Somministrazione

ART. 34, co. 1 (*Disciplina dei rapporti di lavoro*)

- In caso di assunzione a **tempo indeterminato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto a tempo indeterminato .
- Nel contratto è stabilita la misura della **indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.
- La misura dell'indennità è **prevista dal contratto collettivo** applicabile al somministratore e non è inferiore a quanto previsto con D.M. lavoro: l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Somministrazione

ART. 34, co 2 (*Disciplina dei rapporti di lavoro*)

In caso di assunzione a **tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del Capo III, con esclusione degli articoli 21 (co. 2), 23 e 24. **Per la somministrazione a termine non vale:**

- **pause intermedie tra 2 contratti successivi (10 o 20 giorni);**
- **limite del 20% dei lavoratori rispetto all'organico;**
- **diritto di precedenza (Legge 96/2018).**

Il termine inizialmente posto al contratto può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Somministrazione

Ministero Lavoro – Circ. 31 ottobre 2018, n. 17

- L'art. 34, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, come novellato, estende al rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore la disciplina del CTD, con la sola eccezione delle previsioni ex artt. 21, co. 2 (pause tra un contratto e il successivo), 23 (limiti numerici al numero di CTD che può stipulare ogni datore) e 24 (diritto di precedenza).
- **Invece, nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a TI dal somministratore: in questo caso, ex art. 31 D.Lgs. n. 81/2015, essi possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali.**

Somministrazione

Articolo 2 del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (legge 96/2018)

1-ter. Le condizioni di cui all'art. 19, co. 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'art. 1, co. 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Art. 19, co. 1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Min. Lav., circ. 31 ottobre 2018, n. 17 - Periodo massimo di occupazione

- L'estensione, operata dal D.L. n. 87, delle norme del CTD anche ai rapporti di lavoro a termine tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità del contratto collettivo, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015): per effetto della riforma l'art. 19, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015 è ora applicabile anche alla STD.
- Quindi, il rispetto del limite di 24 mesi (o altro di cui al contratto collettivo) entro cui è possibile far ricorso a uno o più CTD o di STD, va valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi considerare sia i periodi svolti con CTD, sia quelli in missione con contratto STD, per di mansioni dello stesso livello e categoria legale.
- Il limite di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso al CTD quanto in caso di utilizzo con contratti di STD: quindi, raggiunto tale limite, il datore non potrà più ricorrere alla STD con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale.
- Inoltre, il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Min. Lav., circ. 31 ottobre 2018, n. 17 - Condizioni

- Le novità del D.L. n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla STD in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi.
- Quindi, in caso di durata della STD per più di 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo.
- Invece, non sono cumulabili a tale fine (obbligo di indicare l'esigenza) i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).
- L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Min. Lav., circ. 31 ottobre 2018, n. 17 - Condizioni

Pertanto, in caso di :

- a) **precedente rapporto a termine inferiore a 12 mesi:** un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- b) **precedente rapporto a termine di durata pari a 12 mesi:** è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- c) **periodo di missione in STD fino a 12 mesi:** è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un CTD per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Somministrazione

ART. 34, co. 3 e 4 (*Disciplina rapporti di lavoro*)

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro. In caso di **somministrazione di lavoratori disabili** per missioni di durata non **inferiore a 12 mesi**, il lavoratore somministrato è **computato nella quota di riserva** di cui all'art. 3 della legge 12.3.1999, n. 68.

4. Le disposizioni ex art. 4 e 24 L. n. 223/1991 non si applicano nel caso di **fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato**, cui si applica l'art. 3 della legge n. 604/1966 (giustificato motivo oggettivo).

Disabili - Nota 30 dicembre 2016, n. 23

L'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro ha chiesto:

- a) se, in caso di assunzione di un disabile in somministrazione, per gli incentivi, l'incremento occupazionale vada riferito all'Agenzia o all'impresa utilizzatrice;
- b) chiarimenti sul disposto ex art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (secondo cui, in caso di somministrazione di disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il somministrato è computato nella quota di riserva), in ordine al requisito della riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile ai fini della computabilità nella quota di riserva ex articolo 3 della legge n. 68/1999.

Sul 1° quesito, il Ministero ha precisato che le norme, per la somministrazione, prevedono che i benefici economici legati all'assunzione o trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, per gli incentivi soggetti al regime *de minimis*, il beneficio si computa in capo all'utilizzatore.

Invece, con riguardo alla seconda questione, è stato evidenziato che, ove l'Agenzia del lavoro invii in somministrazione, per almeno 12 mesi, un dipendente in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 1, co. 1, della legge n. 68/1999, lo stesso è computato, per la durata della missione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione da parte dell'utilizzatore.

Somministrazione

Art. 35 (Tutela del lavoratore, potere disciplinare e solidarietà)

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a **parità di mansioni** svolte, a **condizioni di base di lavoro e d'occupazione non inferiori a quelle dei dipendenti** di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle **erogazioni economiche correlate ai risultati** conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori del somministratore hanno diritto a fruire di tutti i **servizi sociali e assistenziali** di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore della stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento è condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una certa anzianità di servizio.

Somministrazione

Art. 35, co. 4 (Tutela lavoratore, potere disciplinare e solidarietà)

- Il somministratore informa i lavoratori sui **rischi per la sicurezza e la salute** connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008.
- Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.
- L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Somministrazione

Art. 35, co. 5 (Tutela lavoratore, potere disciplinare e solidarietà)

- **Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.**
- **Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.**

Somministrazione

Art. 35 (Tutela del lavoratore, potere disciplinare e solidarietà)

6. Ai fini dell'esercizio del **potere disciplinare**, che è riservato al somministratore, **l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi** che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970.

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Somministrazione

ART. 36, co. 1 e 2 (Diritti sindacali e garanzie collettive)

1. Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.
2. Il lavoratore ha diritto a esercitare **presso l'utilizzatore**, per tutta la durata della missione, i **diritti di libertà e di attività sindacale** nonché a partecipare alle **assemblee** del personale delle imprese utilizzatrici.

Somministrazione

ART. 36, co. 3 (*Diritti sindacali e garanzie collettive*)

Ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle RSA ovvero alla RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.**

Somministrazione

ART. 37 (Norme previdenziali)

- 1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali, sono a carico del somministratore (inquadrate nel settore terziario).** Sulla indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva per la disoccupazione ex articolo 25, co. 4, L. 21 dicembre 1978, n. 845.
- 3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni sono determinati in relazione al tipo e rischio delle lavorazioni svolte.** Premi e contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, per l'attività dell'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai somministrati, o sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa della lavorazione prestata dal somministrato, se presso l'impresa utilizzatrice essa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici si applicano i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Somministrazione

ART. 38 (Somministrazione irregolare, eccetto la P.A.)

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Somministrazione

ART. 38 (Somministrazione irregolare, eccetto la P.A.)

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, co. 1 e 2, 32 e 33, co. 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto alle sue dipendenze, dall'inizio della somministrazione.

- **Supero dei limiti numerici somministrazione TD e TI**
 - **Casi vietati (es. sostituzione scioperanti)**
 - **Omessa indicazione nel contratto di: estremi autorizzazione, numero lavoratori da somministrare, rischi salute, data inizio e fine**

Somministrazione

ART. 38 (Somministrazione irregolare, eccetto la P.A.)

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 **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. 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 ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Somministrazione

Articolo 38 bis - Somministrazione fraudolenta

Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la **specifico finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione

Somministrazione

Articolo 38 bis - Somministrazione fraudolenta

Esempio 1: datori/utilizzatore che “riempie” i periodi di interruzione obbligatoria tra 2 CTD successivi (pause intermedie) con contratti di somministrazione.

Esempio 2: lavoratore somministrato che raggiunge presso datore/utilizzatore il periodo massimo di durata della somministrazione (es. 12 mesi), e viene fatto assumere da una nuova Agenzia, per azzerare il computo dell’anzianità lavorativa e riprendere una nuova missione.

Esempio 3: azienda che, dopo 1 anno di CTD, stipula un contratto di somministrazione per continuare a far lavorare lo stesso soggetto senza dover indicare la causale.

D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - Articolo 18 - Sanzioni

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'art. 4, co. 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato 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. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'art. 4, co. 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a 6 mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, co. 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da 750 a euro 3750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da 250 a euro 1250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 4, co. 1, lettera a), o da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 4, co. 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato 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.

4. Salve le ipotesi di cui all'art. 11, co. 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da 2.500 a 6.000 euro. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

4-bis. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 11, co. 2, è punito con la sanzione penale prevista dal co. 4, I periodo, chi esige o comunque percepisce compensi dal lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore o per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

4-ter. Nelle ipotesi di cui al co. 4-bis in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'art. 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'art. 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

5 bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, co. 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, co. 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato 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.

Somministrazione

ART. 39 (Decadenza e tutele)

1. Se il lavoratore chiede la costituzione del rapporto con l'utilizzatore si applica l'art. 6 L. n. 604/1966 e il termine (60 giorni) di cui al 1° comma di tale articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere l'attività presso l'utilizzatore.
2. Se il giudice accoglie la domanda, condanna il datore al risarcimento del danno al lavoratore stabilendo **un'indennità onnicomprensiva compresa tra 2,5 e 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, con i criteri indicati nell'art. 8 della L. n. 604/1966. Tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, per il periodo compreso tra la data in cui egli ha cessato l'attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con cui il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Somministrazione

ART. 40, co. 1 e 2 (Sanzioni)

Quando si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro	
Violazione	Chi
Forma scritta ed altri elementi	Utilizzatore e Somministratore
Superamento limiti numerici	Utilizzatore
Divieti (sciopero ecc.)	Utilizzatore
Informazioni al lavoratore	Somministratore
Parità di trattamento	Utilizzatore e Somministratore
Fruizione servizi sociali	Utilizzatore
Informazioni a RSA o RSU	Utilizzatore

Somministrazione

Approfondimenti

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE: NOZIONE

La fattispecie si caratterizza per la possibilità per una parte (somministratore) di obbligarsi, previo pagamento di un prezzo, a fornire a un'altra (utilizzatore) prestazioni periodiche o continuative rese da terzi, senza che tra lavoratori "forniti" e utilizzatore si instauri un rapporto subordinato.

La somministrazione racchiude distinti rapporti contrattuali:

- 1) un rapporto di natura **commerciale**, inquadrabile come "somministrazione", che intercorre tra l'Agenzia e l'utilizzatore;
- 2) un **contratto di lavoro** che lega il lavoratore all'Agenzia e che prevede una "missione" (periodo durante il quale il lavoratore dipendente di un'agenzia di somministrazione è **messo a disposizione di un utilizzatore** e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso)

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE: NOZIONE

Il **primo** rapporto, il contratto di somministrazione, consiste in un **contratto commerciale** di scambio tra prestazioni periodiche e continuative e un corrispettivo economico.

Il **secondo** è un ordinario **rapporto di lavoro** che, salvo alcuni adeguamenti specifici richiesti dalle particolari modalità con cui si svolge il rapporto, è soggetto alla disciplina ordinaria.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE: DEFINIZIONI

a) "**contratto di somministrazione di lavoro**": il contratto avente a oggetto la **fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine**, ai sensi dell'articolo 20;

a-bis) "**missione**": il periodo durante il quale il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione è **messo a disposizione di un utilizzatore** e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso;

a-ter) "**condizioni di base di lavoro e d'occupazione**": **trattamento economico, normativo e occupazionale** previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, contratti collettivi o altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore, comprese quelle relative a:

1) **orario** di lavoro, straordinario, pause, periodi di riposo, lavoro notturno, **ferie** e giorni festivi;

2) **retribuzione**;

3) **protezione delle donne** in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché protezione di bambini e giovani; **parità di trattamento** fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di **non discriminazione**.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE: AGENZIE PER IL LAVORO

L'esercizio dell'attività di somministrazione è consentito solo alle "Agenzie per il lavoro" che siano state previamente autorizzate dal Ministero del lavoro. I requisiti per l'ottenimento dell'autorizzazione sono i seguenti:

- devono essere costituite in forma di **società di capitali** o in forma di **società cooperativa** o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea;
- devono avere la disponibilità di **uffici** situati in locali idonei allo specifico uso e garantire una determinata diffusione sul territorio;
- l'attività di somministrazione deve interessare un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a **quattro regioni**;
- il personale delle Agenzie deve disporre di **specifiche competenze professionali** nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali.

SOMMINISTRAZIONE: FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in FORMA SCRITTA e contiene i seguenti elementi:

- a) estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) numero dei lavoratori da somministrare;
- ~~c) casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutive (abolite dal 21.3.2014 dal D.L. 20.3.2014, n. 34);~~
- d) Indicazione di eventuali rischi per integrità e salute del lavoratore e misure di prevenzione adottate;
- e) data di inizio e durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) mansioni cui saranno adibiti i lavoratori e inquadramento;
- g) luogo, orario e trattamento economico e normativo delle prestazioni;

SOMMINISTRAZIONE: FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO

h) assunzione dal somministratore obbligo di pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

i) obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;

j) 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.

SOMMINISTRAZIONE: TIPOLOGIE

Il D.Lgs. 276/2003 contemplava **due** tipologie di somministrazione:

1) la somministrazione a tempo determinato, maggiormente assimilabile al lavoro interinale;

2) la somministrazione a tempo indeterminato, nota anche come **staff leasing**

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO: CASI AMMESSI

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo 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 economato;
- 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;

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO: CASI AMMESSI

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, 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;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (Min. Lav., circ. 34/2010);

i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia (art. 2, co. 143, L. 191/2009).

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO: CASI AMMESSI

APPRENDISTATO: per il tramite delle **agenzie di somministrazione** di lavoro ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D.Lgs. 276/2003 (**SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO**) risulta possibile attivare **contratti di apprendistato** (D.Lgs. 167/2011) **IN TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI** (art. 1, co. 17-bis, L. 28.6.2012, n. 92, modificato dall'art. 46-bis, D.L. 22.6.2012, n. 83, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 7.8.2012, n. 134, con decorrenza dal 12.8.2012).

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: CASI AMMESSI

- A partire dal 21.3.2014, non è più richiesta l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- È ammessa la somministrazione a termine **senza indicare la causale** se il contratto è stipulato per **sostituzione** di lavoratori assenti o se si tratta di somministrati in **mobilità** con contratto non superiore a **12 mesi** (art. 20, co. 5 *bis*, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276; Min. Lav., circ. 34/2010).


SOMMINISTRAZIONE: POTERE DIRETTIVO E DISCIPLINARE

- 1. Durante la somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto direzione e controllo dell'utilizzatore (art. 20 D.Lgs. 276).**
- 2. Il datore (l'Agenzia) è titolare di tale potere solo nella fase di assegnazione all'utilizzatore e in quelle precedenti e successive allo svolgimento della prestazione.**
3. Lo sdoppiamento del potere direttivo comporta per il lavoratore un obbligo di diligenza nei confronti sia del somministratore sia dell'utilizzatore, verso il quale l'obbligo stesso è parametrato facendo riferimento ai lavoratori comparabili dipendenti dall'utilizzatore..

SOMMINISTRAZIONE: POTERE DIRETTIVO E DISCIPLINARE

1. Anche il **dovere di fedeltà** trova attuazione nei riguardi tanto del somministratore che dell'utilizzatore
2. Nei confronti dell'utilizzatore si sostanzia per lo più nell'astenersi dal compimento di atti suscettibili di arrecare pregiudizio all'organizzazione produttiva.
3. Verso il somministratore la fedeltà del lavoratore si concretizza essenzialmente nell'obbligo di non concorrenza.
4. **L'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore, ma spetta all'utilizzatore il compito di comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare.**

SOMMINISTRAZIONE: COMPUTO DEI LAVORATORI

1. I lavoratori somministrati **non sono computati nell'organico dell'utilizzatore** ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo. 
2. Quindi non contano nell'organico, per esempio, ai fini della tutela contro i licenziamenti.
3. I lavoratori somministrati vanno invece **inclusi nel calcolo dei dipendenti dell'utilizzatore** ai fini dell'applicazione delle norme in tema di **igiene e sicurezza del lavoro** (co. 5, art. 22 D.Lgs. 276/2003).
4. Per la sicurezza, i somministrati si computano in base al numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre (art. 4, co. 2, D.Lgs. 81/2008).