

Staff Leasing

**Somministrazione di lavoro
a tempo indeterminato**

NOZIONE

Si tratta di **fornitura a tempo indeterminato di manodopera**, effettuata professionalmente da parte di una agenzia di somministrazione autorizzata a favore di un utilizzatore.

Come per la somministrazione a tempo determinato, si realizza **uno schema trilaterale**, in cui i soggetti coinvolti sono i seguenti:

- **l'agenzia** somministratrice di lavoro, autorizzata ai sensi dell'articolo 4, d.lgs. n. 276/2003, da cui dipende il lavoratore;
- **il lavoratore**, dipendente dall'agenzia somministratrice, inviato presso l'utilizzatore e inserito nella sua organizzazione;
- **l'utilizzatore**, che usufruisce della prestazione lavorativa ed esercita il potere di direzione e di controllo sul lavoratore.

La fornitura è disciplinata da un contratto di somministrazione (contratto di natura commerciale) a tempo indeterminato tra il somministratore e l'utilizzatore ed è possibile nei casi tassativamente previste dalla legge o dai contratti collettivi.

I lavoratori somministrati in *staff leasing* sono generalmente, anche se non necessariamente, legati all'agenzia di somministrazione con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

FINALITÀ

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato rappresenta per le aziende una diversa **forma organizzativa e gestionale**, caratterizzata non solo da **flessibilità occupazionale**, ma anche dalla **modernizzazione dei processi** basati sull'integrazione tra imprese, coordinate da operatori polifunzionali e altamente qualificati, quali sono le agenzie per il lavoro.

Essa consente alle imprese di utilizzare **forza-lavoro** particolarmente **qualificata**, **senza** sostenere tutti gli **oneri** derivanti dall'instaurazione **di rapporti di lavoro subordinato**, con il vantaggio di esercitare direttamente il potere di direzione e di controllo e quindi organizzare efficacemente la prestazione dei lavoratori in somministrazione.

Si tratta infatti di un modello organizzativo di **internalizzazione di personale** piuttosto che di esternalizzazione di attività.

CONDIZIONI E LIMITAZIONI

Non sussistono **limitazioni per** quanto riguarda i **lavoratori** che possono essere assunti e inviati **in somministrazione**.

L'unico limite riferito all'utilizzatore è previsto per la **Pubblica Amministrazione** che, ai sensi dell'art. 86, co. 9 del d. lgs. n. 276/2003, **non** può stipulare **contratti di somministrazione a tempo indeterminato**. Tuttavia, la legge n. 191/2009, introducendo nuove ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, ha incluso espressamente "l'esecuzione di **servizi di cura e assistenza alla persona** e di sostegno alla famiglia, **in tutti i settori** produttivi, **pubblici e privati**", quindi anche nella Pubblica Amministrazione per la fattispecie specifica.

Possono operare come somministratori soltanto le **agenzie di somministrazione debitamente autorizzate**. L'autorizzazione e l'iscrizione nel relativo albo vengono effettuate dal Ministero del lavoro (art. 4 e 5, d.lgs. n. 276/2003).

CASI DI RICORSO

È possibile inviare lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato nelle **ipotesi tassativamente previste dalla norma** (art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003), di seguito elencate:

- a) 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) servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- g) 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) 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;
- i) tutti i **casi previsti dai contratti collettivi** di lavoro **nazionali, territoriali o aziendali**⁽¹⁾ stipulati da **associazioni** dei datori e prestatori di lavoro **comparativamente più rappresentative**;
- 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.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è possibile per tutte le professionalità necessarie per la gestione delle attività o dei servizi, per i quali è ammesso il ricorso allo *staff leasing* (circolare n. 7 del 2005).

Il ricorso allo *staff leasing* può essere **acausale** quando abbia ad oggetto l'**assunzione di lavoratori in mobilità** ex articolo 8, comma 2, L. n. 223/1991 (art. 20, co. 5-bis, d.lgs. n. 276/2003). Ciò significa che non è vincolato ai casi tassativamente previsti dal co. 3 dell'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003, sopra elencati, ma è sempre possibile, per ogni tipologia di attività.

(1) La modifica apportata dalla l. n. 191/2009 ha introdotto la possibilità per i contratti collettivi aziendali di individuare ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato. Tuttavia, in questo caso, i contratti collettivi aziendali che includono tali ipotesi devono essere conclusi con l'assistenza di associazioni territoriali dei datori e prestatori di lavoro s.

FORMA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità.

Il contratto scritto deve necessariamente contenere i seguenti elementi:

- 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 di cui al comma 4 dell'art. 20;
- 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;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- 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.

In ogni caso deve essere integrato laddove i contratti collettivi prevedano elementi ulteriori.

Tutte le informazioni indicate, nonché la data di inizio dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore nel momento della stipulazione del contratto di lavoro ovvero dell'invio presso l'utilizzatore.

RAPPORTO TRA AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE E IMPRESA UTILIZZATRICE

L'**agenzia**, quale datore di lavoro, è tenuta agli **adempimenti connessi** all'instaurazione, allo svolgimento e alla conclusione del **rapporto di lavoro**.

L'**utilizzatore** deve:

- comunicare all'agenzia gli elementi utili alla determinazione della **retribuzione** del lavoratore ed al calcolo della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta;
- esercitare il **potere di direzione e controllo** nei confronti del lavoratore. Non può esercitare direttamente il potere disciplinare, deve comunicare all'agenzia le mancanze affinché quest'ultima eserciti tale potere;
- effettuare le **comunicazioni** periodiche **alle RSU** (o in mancanza alle rappresentanze sindacali territoriali di

categoria) relative al numero e ai motivi del ricorso alla somministrazione (comunicazione preventiva e consuntiva a scadenza annuale), nonché effettuare la comunicazione dell'eventuale superamento delle 48 ore settimanali mediante il ricorso allo straordinario;

- porre in essere tutte le **misure** necessarie **per tutelare la salute** e l'integrità fisica **dei lavoratori** in somministrazione;
- comunicare se adibisce il lavoratore a **mansioni differenti** da quelle stabilite dal contratto, altrimenti ne risponderà in via esclusiva;
- **rispondere** in sede civile in caso di **danni a terzi**, arrecati nell'esercizio delle mansioni.

Corrispettivo: l'utilizzatore deve corrispondere all'agenzia la **tariffa oraria pattuita**. Essa ricomprende sia i costi derivanti dai trattamenti retributivi, previdenziali ed assistenziali sostenuti dall'agenzia a favore del lavoratore, sia il compenso dovuto all'agenzia per il servizio reso all'utilizzatore.

Responsabilità solidale: l'utilizzatore è **obbligato in solido col somministratore** a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributivi previdenziali.

Con l'obiettivo della fidelizzazione dei lavoratori, in particolare nell'ambito dello *staff leasing*, è possibile per l'agenzia prevedere nel contratto di somministrazione **clausole dirette a limitare** la facoltà dell'utilizzatore di **assumere il lavoratore** somministrato al termine del contratto ovvero farsi riconoscere dall'utilizzatore un adeguato corrispettivo per la valorizzazione del lavoratore.

RAPPORTO TRA AGENZIA E LAVORATORE

Al **contratto** di lavoro stipulato tra agenzia e lavoratore si applica, in caso di contratto di lavoro a **tempo indeterminato**, la **disciplina generale** dei rapporti di lavoro prevista da codice civile e dalle leggi speciali; nel caso di rapporto di lavoro a **tempo determinato**, la disciplina è quella di cui al **d. lgs. n. 368/2001**.

È fatto **divieto** alle agenzie di somministrazione di lavoro di esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, **compensi dal lavoratore**.

Sono **lecite** nell'ambito delle *staff leasing* **clausole di fidelizzazione** da parte dell'agenzia nei confronti del lavoratore somministrato che limitano, anche indirettamente, la possibilità di essere assunto dall'utilizzatore.

Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice (**principio di parità di trattamento**), salvo la somministrazione sia prevista all'interno dei programmi di politica attiva e *workfare*, di cui all'articolo 13 del d. lgs. n. 276/2003. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono le modalità e i 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 (per es. premi di produttività ecc.).

Previdenza (obbligo dell'agenzia di somministrazione):

- l'**aliquota contributiva** per i lavoratori è quella del **terziario**, poiché le agenzie di somministrazione sono inquadrate in tale settore (eccezione: lavoro agricolo e domestico, per cui l'aliquota contributiva è quella inferiore prevista per tali settori),

- le agenzie devono versare uno specifico **contributo del 4% ai fondi** per la formazione e per l'integrazione del reddito,
- i **premi INAIL** sono calcolati in relazione al tipo e al **rischio delle lavorazioni svolte**, secondo le disposizioni specificamente previste dall'Istituto.

Sicurezza sul lavoro:

- gli obblighi di **informazione sui rischi** generici e specifici **spettano all'agenzia**, che apprende i rischi specifici aziendali dell'utilizzatore sulla base della comunicazione da parte del medesimo, il cui contenuto è parte integrante del contratto di somministrazione (art. 21, comma 1, lettera d), d.lgs. n. 276/2003). Il contratto di somministrazione può ripartire diversamente tra somministratore e utilizzatore gli obblighi di informazione al lavoratore.

Disponibilità:

- Nel caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato tra agenzia e lavoratore, l'agenzia deve attribuire al lavoratore, nei periodi in cui egli non è inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice, una **indennità di disponibilità**.
- L'importo dell'indennità di disponibilità è stabilito dal contratto collettivo applicato dall'agenzia, o in mancanza da un decreto ministeriale.
- **Attualmente** l'indennità di disponibilità è stabilita dall'art. 27 del CCNL di settore del 24 luglio 2008 ed ammonta a **700,00 euro** al lordo delle ritenute di legge, comprensiva del TFR. Tale indennità è divisibile in quote orarie ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore.

Nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato **non trovano applicazione le disposizioni sulla mobilità**, ex articolo 4 della legge n. 223/1991 ma si applica la disciplina del licenziamento per giustificato motivo con preavviso, di cui all'articolo 3 della L. n. 604/1966.

RAPPORTO TRA IMPRESA UTILIZZATRICE E LAVORATORE

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la **direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice**; invece, l'esercizio del potere disciplinare è attribuito all'agenzia, a cui l'impresa utilizzatrice comunica le mancanze del lavoratore.

Sicurezza sul lavoro: l'utilizzatore osserva nei confronti del lavoratore in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Diritti sindacali dei lavoratori: ai lavoratori si applicano i diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970: diritti di libertà e di attività sindacale, nonché il diritto di partecipare alle assemblee dei dipendenti dell'utilizzatore.

Il **lavoratore in somministrazione non è computato** nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di norme di legge e di contratto collettivo, **ad esclusione** di quelle che riguardano **l'igiene e la sicurezza sul lavoro**.

I lavoratori hanno il diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali 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.

ULTERIORI TUTELE DEL LAVORATORE

I lavoratori in somministrazione possono accedere a **percorsi di qualificazione e riqualificazione professionali**, organizzati dalle agenzie di somministrazione e finanziati dai Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito (art. 12, d.lgs. n. 276/2003)

Essi possono inoltre essere destinatari di forme di **integrazione e sostegno del reddito**, sempre finanziati dai Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito.

DIVIETI

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (come anch'è quella a tempo determinato) è **vietata** in tutti i **casi non previsti** dalla norma o dai contratti collettivi e nelle seguenti ipotesi (art. 20, comma 5, d.lgs. n. 276/2003):

- per la **sostituzione di lavoratori** che esercitino il diritto di **sciopero**;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso **unità** produttive nelle quali si sia proceduto, entro i **sei mesi precedenti**, a **licenziamenti collettivi** ai sensi degli articoli 4 e 24 della l. n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di somministrazione, *a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi*⁽²⁾. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il **divieto** opera altresì 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;
- da parte delle imprese che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** ai sensi dell'articolo 4 del d.lgs. n. 626/1994, e successive modifiche.

(2) La deroga costituisce uno degli incentivi all'utilizzo della somministrazione, previsto dalla Legge Finanziaria 2010 (l. n. 191/2009).

VIOLAZIONI E SANZIONI

Se il contratto non è concluso in forma scritta, il contratto è **nullo** ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 27, d.lgs. n. 276/2003).

Se il contratto ha la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, il contratto è **nullo** ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 28, d.lgs. n. 276/2003).

In caso di mancata osservanza delle condizioni e dei limiti di ricorso alla somministrazione di lavoro, il contratto è **irregolare**, e dunque annullabile, con la conseguenza che il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore. L'ipotesi in esame riguarda i seguenti casi:

- stipulazione del contratto da parte di un somministratore non autorizzato,
- violazione dei limiti quantitativi previsti dal Ccnl,
- assenza nel contratto degli elementi essenziali di cui all'art. 21, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

Sono previste specifiche sanzioni penali e amministrative in caso di violazione delle norme sulla somministrazione, secondo quanto disposto dagli artt. 18, 27 e 28 d.lgs. n. 276/2003.

CONFRONTO COMPARATO

In un confronto internazionale, emerge la presenza della **somministrazione a tempo indeterminato non solo in ordinamenti tendenzialmente o decisamente liberali** in materia di somministrazione – come Danimarca, Finlandia, Gran Bretagna, Irlanda, Norvegia, Olanda, Svezia, nonché, fuori dall'Europa, ovviamente Australia e USA – **ma anche** nell'ambito di ordinamenti classificati come **tendenzialmente restrittivi** – Germania, Austria e Italia, ma anche Slovacchia e Ungheria.

PAESI	STAFF LEASING
Austria	Sì
Belgio	No
Bulgaria	Sì
Cipro	Sì
Danimarca	Sì
Estonia	Sì
Finlandia	Sì
Francia	No
Germania	Sì
Grecia	No
Irlanda	Sì
Italia	Sì
Lettonia	Sì
Lituania	Sì
Lussemburgo	No
Malta	Sì
Olanda	Sì

PAESI	STAFF LEASING
Polonia	No
Portogallo	No
Regno Unito	Sì
Repubblica Ceca	No
Romania	No
Slovacchia	Sì
Slovenia	No
Spagna	No
Svezia	Sì
Ungheria	Sì

Sud Africa	No
Australia	Sì
Brasile	No
Giappone	No
Russia	Sì
USA	Sì

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro,
di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

ART. 12

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

- a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

- a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
- b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell' articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196⁽¹⁾.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati ai fondi di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

(1) Comma sostituito dall'art. 3 del D.Lgs 6 ottobre 2004, n. 251.

CAPO I SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART.20

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- 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;
- 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;
- 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⁽¹⁾;
- 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⁽²⁾.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produt-

tivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì 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;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche. 5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991⁽³⁾.

(1) Lettera modificata dall'art. 2, co. 143, lett. a), della legge 23 dicembre 2009, n. 191.

(2) Lettera inserita dall'art. 2, co. 142, lett. b), della legge 23 dicembre 2009, n. 191.

(3) Comma inserito dall'art. 2, co. 142, lett. b), della legge 23 dicembre 2009, n. 191.

ART.21

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

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 di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;

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) assunzione 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.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

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

(1) Comma così modificato dall' art. 5 del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

ART.22

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore⁽¹⁾.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione

l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12. 5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro 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 materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro. 6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione⁽²⁾.

(1) Comma modificato dall'art. 1, co.42, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

(2) La Corte Costituzionale, con sentenza 28 gennaio 2005, n. 50, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma.

ART.23

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. 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 dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali 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.

5. 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 lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti 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.

7. 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 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

ART.24

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. 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.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ART.25

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

ART.26

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

ART.27

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 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 dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione

di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

ART.28

Somministrazione fraudolenta

1. 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.

