



C o n v e g n o
11 Luglio 2016

Diritto del lavoro
Novità e aggiornamenti
“Somministrazione di lavoro”

Dott.ssa Lara Boccaletti

Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri

I TRE SOGGETTI DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

D.Lgs. 81/2015 artt. 30-40



SOCIETA'
UTILIZZATRICE

AGENZIA PER IL
LAVORO AUTORIZZATA

*(si interpone tra la società
utilizzatrice, che utilizza la
prestazione, e il lavoratore)*

- datrice di lavoro -

LAVORATORE
SOMMINISTRATO

I RAPPORTI GIURIDICI



AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE



SOCIETA' UTILIZZATRICE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

-DI NATURA COMMERCIALE -

***(L'AGENZIA DI LAVORO IN ESECUZIONE DEL
CONTRATTO COMMERCIALE METTE A
DISPOSIZIONE DELL'UTILIZZATORE I LAVORATORI
CHE L'AGENZIA STESSA HA ASSUNTO - D.Lgs. n.
81/2015 art. 30)***

Forma del contratto



Forma e contenuto del contratto tra somministratore e lavoratore

Il contratto di somministrazione è stipulato in forma scritta a pena di nullità * e contiene i seguenti elementi:

- Estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore*
- Numero dei lavoratori da somministrare*
- Indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate*
- Data di inizio e durata prevista della somministrazione di lavoro *
- Mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e loro inquadramento
- Luogo, orario di lavoro, trattamento economico e normativo dei lavoratori

L'UTILIZZATORE DEVE:

- DARE COMUNICAZIONE AL SOMMINISTRATORE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO APPLICATO AI LAVORATORI SUOI DIPENDENTI CHE SVOLGONO LE STESSA MANSIONI DEI LAVORATORI DA SOMMINISTRARE
- RIMBORSARE AL SOMMINISTRATORE DEGLI ONERI RETRIBUTIVI E PREVIDENZIALI DA QUESTO EFFETTIVAMENTE SOSTENUTI IN FAVORE DEI DIPENDENTI

Sanzioni in caso di omissioni di tali dati: da 250 a 1250 €

** I lavoratori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'utilizzatore*

La prospettiva dell'Agenzia di somministrazione

Il rapporto contrattuale tra Agenzia
per il lavoro e lavoratore
somministrato

I RAPPORTI GIURIDICI



AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE



LAVORATORE SOMMINISTRATO

**STIPULAZIONE DI UN CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO**
(D.LGS. N. 81/2015 art. 30 e ss)

Tipologia di rapporto contrattuale tra Agenzia per il lavoro e lavoratore somministrato (D.Lgs. 81/15)

Assunzione a tempo indeterminato

Si applica la disciplina prevista per il rapporto di lavoro **a tempo indeterminato**



Nel contratto è stabilita **un'indennità mensile di disponibilità** per i periodi in cui il lavoratore **resta in attesa di essere inviato in missione**, nella misura prevista dal contratto collettivo del somministratore

Assunzione a tempo determinato

Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina specifica di tale tipologia contrattuale **per quanto compatibile.**



Non si estendono al contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione alcune disposizioni della disciplina del contratto di lavoro a termine:

- **durata massima di 36 mesi;**
- **sanzioni per il superamento;**
- **limite quantitativo del 20%;**
- **Norme su proroghe e d. precedenza**

- Nel caso di staff leasing, è richiesta un'assunzione con contratto a tempo indeterminato

Art.34 D.Lgs. n. 81/2015

«il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore per atto scritto, **nei casi e per la durata** previsti da contratto collettivo applicato dal somministratore»

art. 47 CCNL Agenzie di Somministrazione del 27/7/14:

«il periodo di assegnazione può essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi, con il consenso del lavoratore e per atto scritto»

Adempimenti e poteri

- Comunicazione al centro per l'impiego
- Scritturazione sul Lul
- Informazioni per iscritto al lavoratore del contenuto del contratto di somministrazione
- **Diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.**
- Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali sono a carico del somministratore, che è inquadrato nel settore terziario → **sussiste una responsabilità solidale tra agenzia e utilizzatore**
- Il premio Inail è determinato in base all'attività svolta dall'impresa utilizzatrice

Adempimenti e poteri



- La **denuncia di infortunio** è a carico dell'Agencia
- Il **potere disciplinare** è **riservato al somministratore** che lo esercita dietro comunicazione dell'utilizzatore;
- Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la **sicurezza** e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono assunti. **Il contratto può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore che deve applicare le stesse tutele previste per i suoi dipendenti (riparto oneri)**
- **Cessazione**: il contratto di lavoro a termine si risolve alla scadenza del termine o anticipatamente solo per giusta causa. Nel contratto a tempo indeterminato il rapporto cessa se sussiste una giusta causa o un giustificato motivo

La prospettiva dell'utilizzatore

Rapporto tra lavoratore –utilizzatore

PER TUTTA LA DURATA DELLA SOMMINISTRAZIONE I LAVORATORI SVOLGONO LA PROPRIA ATTIVITA' NELL'INTERESSE NONCHE' SOTTO LA DIREZIONE E CONTROLLO DELL'UTILIZZATORE

LIMITI ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (Staff leasing)



1. PERCENTUALE DI CONTINGENTAMENTO

20% DEL NUMERO DEI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO IN FORZA PRESSO L'UTILIZZATORE AL 1° GENNAIO DELL'ANNO DI STIPULA DEL CONTRATTO

*(In caso di violazione della predetta norma si verifica la fattispecie di **somministrazione irregolare** che comporta oltre alla sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro, anche la possibilità per il lavoratore di chiedere nei confronti dell'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione)*

2 ELIMINAZIONE DELLE FATTISPECIE CHIUSE /CAUSALI PRECEDENTEMENTE ESISTENTI

3 POSSONO ESSERE SOMMINISTRATI A TEMPO INDETERMINATO SOLO I LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO DALL'AGENZIA DI LAVORO

LIMITI ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO



Eliminazioni delle causali

(D.L. 34/2014 Decreto Poletti – conv. nella L. 78/2014)

Applicazione di un limite quantitativo (tetto massimo) solo se previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale;

(In caso di violazione della predetta norma si verifica la fattispecie di **somministrazione irregolare** che comporta oltre alla sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro, anche la possibilità per il lavoratore di chiedere nei confronti dell'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione)

Esente da limite quantitativo la somministrazione a tempo determinato di:

1. lavoratori in mobilità art. 8 L. 223/91;
2. soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione;
3. di lavoratori svantaggiati/molto svantaggiati (Reg.UE 651/2014): >50, <25, privi di lavoro retribuito da 6 mesi.

DIRITTI DEI LAVORATORI



I LAVORATORI HANNO DIRITTO A:

- FRUIRE DEI SERVIZI SOCIALI E ASSISTENZIALI DI CUI GODONO I DIPENDENTI DI PARI LIVELLO DELL'UTILIZZATORE;
- ESERCITARE I DIRITTI SINDACALI

OBBLIGHI E POTERI DELL'UTILIZZATORE



OBBLIGHI:

- L'UTILIZZATORE DEVE OSSERVARE GLI STESSI OBBLIGHI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CUI E' TENUTO, PER LEGGE E CCNL, NEI CONFRONTI DEI PROPRI DIPENDENTI
- **INFORMATIVA SUI POSTI VACANTI IN AZIENDA A TEMPO INDETERMINATO**
- **INFORMATIVA ANNUALE ALLE RSA/ RSU/OOSS**
- ANNOTARE SUL LUL I DATI IDENTIFICATIVI DEL LAVORATORE, INQUADRAMENTO E AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

POTERI:

- **DIRETTIVO E DI CONTROLLO:** I LAVORATORI SOMMINISTRATI SVOLGONO LA PROPRIA ATTIVITA' NELL'INTERESSE NONCHE' SOTTO LA DIREZIONE E IL CONTROLLO DELL'UTILIZZATORE, IL QUALE ESERCITA IL POTERE DI DIREZIONE E CONTROLLO, PUR NON ESSENDO LEGATO DA ALCUN RAPPORTO CONTRATTUALE DIRETTO CON IL LAVORATORE. IL LAVORATORE DEVE USARE LA DILIGENZA RICHIESTA DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE E OSSERVARE LE DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE E LA DISCIPLINA DEL LAVORO IMPARTITE DALL'UTILIZZATORE O DA COLUI AL QUALE DIPENDE (ART. 2014 C.C.)
- **DI VARIARE LE MANSIONI:** L'UTILIZZATORE DEVE DARNE TEMPESTIVA COMUNICAZIONE AL SOMMINISTRATORE.

COMPUTO LAVORATORI SOMMINISTRATI C/O L'UTILIZZATORE

COMPUTO LAVORATORI:

IL LAVORATORE SOMMINISTRATO NON E' COMPUTATO
NELL'ORGANICO DELL'UTILIZZATORE AI FINI DELL'APPLICAZIONE
DELLE NORME DI LEGGE O DI CCNL FATTA SALVA QUELLA IN TEMA
DI SALUTE E SICUREZZA

DISABILE

IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORATORI DISABILI PER
MISSIONI DI DURATA NON INFERIORE A 12 MESI, IL LAVORATORE
SOMMINISTRATO E' COMPUTATO NELLA QUOTA DI RISERVA

DIVIETI (D.Lgs. n. 81/2015 art. 32)

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E' VIETATO :

- PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATORI CHE ESERCITANO IL DIRITTO DI SCIOPERO
- PRESSO UNITA' PRODUTTIVE NELLE QUALI SI E' PROCEDUTO, ENTRO I 6 MESI PRECEDENTI, A **LICENZIAMENTI COLLETTIVI** CHE HANNO RIGUARDATO LAVORATORI ADIBITI ALLE STESSE MANSIONI CUI SI RIFERISCE IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (SALVO CHE IL CONTRATTO SIA CONCLUSO PER PROVVEDERE ALLA SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI O ABBIA UNA DURTA INIZIALE NON SUPERIORE A TRE MESI)

- PRESSO UNITA' PRODUTTIVE IN CUI SONO OPERANTI UNA **SOSPENSIONE DEL LAVORO O UNA RIDUZIONE DELL'ORARIO IN REGIME DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI**, CHE INTERESSANO LAVORATORI ADIBITI ALLE STESSE MANSIONI CUI SI RIFERISCE IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE
- DA PARTE DI DATORI DI LAVORO CHE **NON HANNO EFFETTUATO LA VALUTAZIONE DEI RISCHI** IN APPLICAZIONE ALLA NORMATIVA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(In caso di violazione della predetta norma si verifica la fattispecie di somministrazione irregolare che comporta oltre alla sanzione amministrativa da **250 a 1250 euro**, anche la possibilità per il lavoratore di chiedere nei confronti dell'utilizzatore la **costituzione di un rapporto** di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione)

Costituzione di un rapporto di lavoro

(D.Lgs. 81/2015 art. 38 c2 e 3)

Nei casi di somministrazione:

- **senza il rispetto dei limiti numerici (art 31 c1 e 2);**
- **in una delle ipotesi vietate dalla legge (art 32);**
- **in violazione del contenuto obbligatorio del contratto di somministrazione;**

Il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione.

Procedura:

Il lavoratore deve fare richiesta con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, entro 60gg dalla fine dell'attività lavorativa.

Entro i successivi 180gg deve depositare ricorso c/o la cancelleria del Tribunale in funzione del giudice del lavoro o comunicare alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. (in caso di conciliazione o arbitrato rifiutato o senza raggiungimento di accordo: entro i successivi 60 giorni dal rifiuto o mancato accordo deve depositare il ricorso davanti al giudice)

Risarcimento:

Se il giudice accoglie la domanda del lavoratore condanna l'utilizzatore al risarcimento con un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Somministrazione transnazionale di lavoro

(Dir. Ce 96/71/CE; D.Lgs. 72/2000; Dir. UE 2014/67; Min. Lav 14/15)

Consiste nella possibilità per le imprese fornitrici di lavoro stabilite in uno Stato membro della UE di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici aventi sedi o unità produttive in un altro stato membro.

Diritti dei lavoratori:

- sostanziale parità di trattamento sia per quanto concerne i profili normativi (ferie, orario di lavoro, salute e sicurezza, periodi di riposo) che per quelli retributivi rispetto ai lavoratori italiani alle dipendenze degli utilizzatori, a parità di mansioni;
- Responsabilità solidale tra agenzia e utilizzatore per l'adempimento degli obblighi retributivi e previdenziali.

L'azienda utilizzatrice deve farsi rilasciare modello A1 o equipollente che attesti che paga la contribuzione nello stato Ue di provenienza.

SANZIONI PER L'UTILIZZATORE

(D.Lgs.8/2016 ; Dir. UE 2014/67; Min. Lav 14/15)

1. Ricorso alla somministrazione attraverso soggetti **non autorizzati: 50€** per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, la sanzione non può essere inferiore al minimo di 5.000 euro e superiore a 50.000, non diffidabile. **Somministrazione irregolare**
2. Superamento del limite numerico (art 31 c 1 e 2 dlgs 81/15), ricorso alla somministrazione in ipotesi vietate (art. 32 dlgs 81/15), elementi necessari del contratto di somministrazione (art 33 c1 dlgs 81/15): sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro, e possibilità per il lavoratore di chiedere nei confronti dell'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione. – **Somministrazione irregolare** -
3. Violazione della parità di trattamento (art. 35 c1 dlgs 81/2015) o del diritto ai servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore (art 35 c3), della normativa sui posti vacanti (art31c3 dlgs 81/15) o comunicazione alle ooss ogni 12 mesi (art 36c3 dlgs 81/2015): sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro;

Differenze con altre figure contrattuali

Appalto (art 1655 C.C.)

Tale istituto consiste nell'organizzazione di mezzi (che può anche risultare dall'esercizio del **potere direttivo e organizzativo nei confronti del personale utilizzato nell'appalto**) e nella gestione a proprio rischio dell'impresa.

Nessuno di questi requisiti è presente nel contratto di somministrazione

Distacco (D.lgs. 276/03 art. 30)

Tale istituto si ha quando un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse pone temporaneamente a disposizione di un altro soggetto uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività. E' caratterizzato dalla:

1. Titolarità del rapporto
2. temporaneità del distacco (da intendersi come «non definitività»);
- 3. Interesse in capo al distaccante ad impiegare in tal modo l'opera del proprio dipendente.**

Nessuno di questi requisiti è presente nel contratto di somministrazione