



La Legge di conversione del c.d. Decreto Dignità LE NORME RIGUARDANTI IL MERCATO DEL LAVORO

N. 2 - LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (EX LAVORO INTERINALE)

NOTA PER I DELEGATI

In data 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge 9 agosto 2018, n. 96, di conversione (con modifiche) del c.d. Decreto Dignità (Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87), tra le cui misure figura una modifica delle norme in materia di somministrazione di lavoro, tipologia contrattuale in gran parte liberalizzata dal Jobs Act e per il cui utilizzo vengono introdotte alcune limitazioni rispetto a quelle precedentemente in vigore.

La presente nota dedicata al quadro normativo scaturito dal nuovo intervento legislativo si articola in **due parti**:

- la **prima** riguarda le **novità** introdotte rispetto alla disciplina in vigore prima del Decreto Dignità;
 - la **seconda** illustra in forma schematica di **tabella** la disciplina sul contratto di somministrazione di lavoro.
- Il testo (come già la precedente nota sul contratto a termine) vuole principalmente essere uno strumento di consultazione: proprio in relazione a questo obiettivo si è scelta una esposizione prevalentemente tecnica e schematica in cui pochissimo spazio è riservato alle valutazioni, affidate per lo più a simboli grafici. Va però sottolineato che la nuova disciplina presenta **moltissimi aspetti contraddittori**, o la cui **interpretazione** è comunque **incerta**, per i quali saranno quindi necessari ulteriori chiarimenti.

Accanto alle difficoltà di carattere interpretativo, si pone il **problema** di natura più prettamente **politico-sindacale** derivante dalla possibilità che ci siano avanzate **richieste di intese contenenti deroghe** rispetto alle **durate massime**, e, soprattutto, alla applicazione delle **causali**: tali deroghe sarebbero infatti possibili ricorrendo a quanto previsto dall'Art. 8 della Legge n. 148/2011 (che aveva introdotto per la cosiddetta "**contrattazione di prossimità**" la facoltà di derogare non solo dai contratti collettivi, ma anche da gran parte della legislazione del lavoro). È evidentemente un problema spinoso per il quale si rendono necessarie **indicazioni da parte della CGIL nazionale** e che andrà affrontato con un forte coordinamento tra le diverse strutture che compongono la nostra Organizzazione.

Si precisa infine che **la nuova disciplina non si applica ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione**, per i quali continuano a valere le disposizioni precedenti.

SOMMARIO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|----------|
| DEFINIZIONE | 2 |
| PARTE I - LE NOVITÀ | 2 |
| NUMERO MASSIMO LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| ESTENSIONE DI ALCUNE NORME RIGUARDANTI I CONTRATTI A TERMINE | 2 |
| REINTRODUZIONE DEL REATO DI SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA | 4 |
| PARTE II - SCHEDA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO..... | 5 |
| NORME COMUNI ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO | 5 |
| NORME RIGUARDANTI LA SOLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO..... | 6 |
| PRINCIPALI NORME RIGUARDANTI LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO..... | 7 |

DEFINIZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia per il lavoro autorizzata (somministratore) mette a disposizione di un'impresa (utilizzatore) uno o più lavoratori suoi dipendenti. La somministrazione di lavoro coinvolge quindi **3 soggetti (agenzia, lavoratori, impresa)**, legati da **2 diverse forme contrattuali**:

- il **contratto di somministrazione** stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato (è prevista la **forma scritta**);
- il **contratto di lavoro** stipulato tra somministratore e lavoratore, che può essere a tempo **determinato** o a tempo **indeterminato**.

PARTE I - LE NOVITÀ

Le **principali novità** introdotte dalla Legge di conversione del Decreto Dignità riguardano i **lavoratori** che sono assunti dall'agenzia di lavoro con **contratti a termine**, mentre rimane in gran parte invariata la disciplina relativa ai somministrati assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.

NUMERO MASSIMO LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO¹



Il precedente limite numerico dei lavoratori somministrati riguardava esclusivamente lavoratori **assunti a tempo indeterminato** dall'agenzia, **inviati in missione a tempo indeterminato** presso un'impresa utilizzatrice (c.d. *staff leasing*).

A questo limite, che rimane invariato (v. tabella delle ultime pagine), si aggiunge ora una soglia massima per i tempi determinati (che tiene conto sia dei somministrati che dei T.D. assunti direttamente dall'impresa): salvo diversa previsione dei contratti collettivi², il numero complessivo dei lavoratori assunti **con contratto a T.D. o con contratto di somministrazione a T.D.** non può superare complessivamente il **30% dei lavoratori a T.I.** in forza presso l'utilizzatore (per dettagli ed eccezioni v. tabella). Un possibile dubbio si pone qualora i lavoratori siano dipendenti a tempo indeterminato del somministratore, ma operino presso l'utilizzatore con missioni a termine: tuttavia anche in questo caso dovrebbero concorrere alla soglia massima del 30%.

ESTENSIONE DI ALCUNE NORME RIGUARDANTI I CONTRATTI A TERMINE³



Un'altra importante novità riguarda l'**estensione** ai lavoratori assunti a tempo determinato dall'agenzia, di alcune **norme appartenenti alla disciplina del contratto a T.D.**, norme che in precedenza non venivano applicate ai somministrati⁴.

In particolare sono valide anche per i lavoratori somministrati assunti a tempo determinato:

- tutte le limitazioni riguardanti la **durata massima** e l'**obbligo della causale**;
- la disciplina in tema di **proroghe e rinnovi** (con due esclusioni riguardanti il numero massimo delle proroghe e l'intervallo tra due contratti a T.D., che vedremo);
- l'**aumento del contributo addizionale**.

IMPORTANTE:

Continuano a **non** essere **soggetti** alle norme riguardanti la durata massima, le causali, le proroghe e i rinnovi, i lavoratori che sono **assunti a tempo indeterminato dall'agenzia**, anche se inviati all'impresa utilizzatrice mediante missioni a termine. Si può invece ritenere che gli stessi concorrano al limite del 30%.

¹ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 31 (comma 2), come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

² In tutti i casi di riferimento ai contratti collettivi si intendono anche quelli aziendali.

³ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 34 (comma 2), come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

⁴ Del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 si applicano ora alla somministrazione di lavoro a tempo determinato tutto l'Art. 19 e quasi tutto l'Art. 21 (dell'Art. 21 rimane escluso solo il comma 2 che riguarda l'intervallo minimo tra due contratti a T.D., intervallo quindi non richiesto per la somministrazione)

DURATA MASSIMA E OBBLIGO DELLA CAUSALE (CONTRATTI OLTRE 12 MESI)⁵



Il contratto di somministrazione a tempo determinato può avere una **durata massima di 24 mesi**⁶.

La durata massima di 24 mesi si riferisce sia al **singolo contratto**, sia alla **sommatoria di più contratti** alle dipendenze dello stesso utilizzatore e con mansioni di pari livello e categoria legale (operai, impiegati, quadri o dirigenti).

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato in capo al somministratore dalla data del superamento del limite.

Causale

Nel caso in cui il contratto di somministrazione a tempo determinato abbia una **durata superiore a 12 mesi** l'apposizione del termine deve essere giustificata da **almeno una delle seguenti causali**:

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

La sussistenza della causale giustificativa del termine è riferita all'utilizzatore⁷, e la stessa andrà indicata sia nel contratto commerciale tra somministratore e utilizzatore, sia nel contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore.

Qualora venga stipulato un contratto di durata superiore a 12 mesi **in assenza** delle sopracitate condizioni (causale valida), il contratto a partire dal superamento dei 12 mesi si trasforma in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.



PROROGHE⁸

Numero massimo di proroghe

Per proroga si intende lo slittamento in avanti del termine inizialmente posto al contratto.

Per i contratti di somministrazione a tempo determinato in base all'attuale CCNL⁹ continuano ad essere consentite fino a **6 proroghe**, fermo restando il limite massimo di durata complessiva di 24 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 6, il contratto si trasforma in **contratto a tempo indeterminato** dalla decorrenza della **7ª proroga**.

N.B.: Tale lettura, conforme a quanto disposto dal secondo periodo, comma 2, dell'Art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, in apparenza confligge con quanto disposto dal comma 1 dell'Art. 21 dello stesso Decreto.

Proroghe: Obbligo della causale in caso di superamento dei 12 mesi

Il contratto può essere prorogato liberamente (cioè **senza casuale**) solo nell'ambito dei **primi 12 mesi di durata**.

In caso di superamento dei 12 mesi andranno specificate dall'utilizzatore le esigenze alla base del contratto e le stesse andranno richiamate nel contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore; in assenza di una causale che legittimi l'apposizione del termine il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali non sono soggetti né ai limiti complessivi di durata, né alle regole su proroghe e rinnovi anche in caso di superamento dei 12 mesi.

⁵ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 19 (commi 1, 1-bis e 2) come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

⁶ fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali

⁷ Legge 9 agosto 2018, n. 96 - Art. 2 (comma 1-ter)

⁸ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 8 - Art. 19 (comma 4) e Art. 21, come modificati dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

⁹ "Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore." (D.Lgs. n. 81/2015 - Art. 34, comma 2). Quindi la previsione contrattuale (CCNL 27 febbraio 2014 - Art. 47, comma 1) sembra prevalere sul limite di 4 proroghe stabilito per il contratto a tempo determinato.

N.B.: Per attività stagionali si intendono quelle che dovrebbero venire indicate in un Decreto del MLPS della cui emanazione si è in attesa dal 2015, o dalla contrattazione collettiva; in assenza, si fa riferimento al Decreto del Presidente della Repubblica DPR 7 ottobre 1963 n. 1525.

RINNOVI - OBBLIGO DELLA CAUSALE¹⁰



Il contratto, con riferimento allo stesso utilizzatore, può essere **rinnovato solo** in presenza di almeno una delle ragioni giustificatrici già citate (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

Quindi in caso di rinnovo l'atto scritto dovrà contenere l'indicazione della causale, anche se con il rinnovo non si superano i 12 mesi complessivi.

In altre parole con il primo contratto a termine, quale che ne sia la durata, l'utilizzatore esaurisce la possibilità di ricorrere mediante somministrazione a termine a un determinato lavoratore in modalità acausale.

È positiva la scelta di estendere alla somministrazione a tempo determinato molti dei vincoli validi per i contratti a termine, ma nel contempo valgono le considerazioni in passato espresse per quest'ultima tipologia contrattuale: è evidente il rischio che l'assenza di vincoli alla stipula del primo contratto (di durata non superiore 12 mesi) incrementi il turn over, inducendo i datori di lavoro a evitare di prorogare o rinnovare i contratti in essere, ricorrendo a sempre nuovi contratti con lavoratori sempre diversi. Per rendere realmente efficace la norma, sarebbe stato necessario introdurre un diritto di precedenza in caso di successive assunzioni, esercitabile da parte di lavoratori che avessero già prestato servizio presso l'azienda utilizzatrice (mentre per la somministrazione il diritto di precedenza non è mai previsto).



AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE¹¹



Per ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) è stato previsto l'**aumento di 0,5 punti percentuali del contributo addizionale** a carico del datore di lavoro (si tratta del contributo introdotto dalla Legge n. 92/2012 destinato a finanziare la NASpl, attualmente pari all'1,4% dell'imponibile previdenziale).

La previsione della norma di introduzione di un aggravio del costo contributivo per ogni rinnovo, anche per la somministrazione, a partire dal secondo, è in termini di principio misura condivisibile. Tuttavia appare evidente come tale aggravio (...) rischi di essere ragione per la quale le imprese possano decidere di non rinnovare alla scadenza dei 12 mesi, procedendo ad alimentare il turn over attraverso plurimi contratti a tempo determinato di 12 mesi.



REINTRODUZIONE DEL REATO DI SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA¹²



Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica 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 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

L'introduzione del reato di somministrazione fraudolenta può essere valutata positivamente, ma l'entità della sanzione induce a dubitare del reale effetto di deterrenza della norma.



¹⁰ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 8 - Art. 19 (comma 4) e Art. 21, come modificati dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

¹¹ Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Art. 2 (comma 28) come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

¹² D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 38-bis come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

PARTE II - SCHEDE SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

NORME COMUNI ALLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Casi di divieto di ricorso alla somministrazione <i>Art. 32 - Divieti</i> [REDACTED] [REDACTED]</p> | <p>Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none">– sostituzione di lavoratori in sciopero,– unità produttive in cui siano stati effettuati nei 6 mesi precedenti licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quello/i che si intenderebbe utilizzare (salvo che per ragioni sostitutive o con contratti fino a 3 mesi),– unità produttive i cui lavoratori (aventi le stesse mansioni del neoassunto) siano interessati dalla CIG,– datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi. |
| <p>Forma scritta <i>Art. 33 - Forma del contratto di somministrazione</i> <i>Art. 38 - Somministrazione irregolare</i> [REDACTED] [REDACTED]</p> | <p>La forma scritta è sempre prevista</p> <p>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.</p> |
| <p>Condizioni economiche e normative dei lavoratori somministrati <i>Art. 35 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà</i> [REDACTED] [REDACTED]</p> | <p>I lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice (condizioni che devono essere rese note da parte dell'utilizzatore al somministratore).</p> <p>Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.</p> <p>L'impresa utilizzatrice è obbligata in solido con il somministratore, sia per i trattamenti retributivi che per i contributi previdenziali.</p> <p>I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore devono stabilire modalità e criteri per l'erogazione di premi di risultato ai lavoratori somministrati.</p> <p>I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva (esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio)</p> |
| <p>Salute e sicurezza <i>Art. 32 - Divieti</i> <i>Art. 35 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà</i> [REDACTED] [REDACTED]</p> | <p>I datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi non possono utilizzare lavoratori in somministrazione.</p> <p><u>Obblighi di informazione</u></p> <p>Il compito di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute spetta di norma al somministratore (ma il contratto di somministrazione può attribuire tale obbligo all'utilizzatore).</p> <p>L'utilizzatore non ha l'obbligo di informare il lavoratore nel caso in cui le mansioni a cui quest'ultimo è adibito richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici.</p> <p><u>Obblighi di prevenzione e protezione</u></p> <p>L'utilizzatore è vincolato nei confronti dei somministrati agli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti.</p> |
| <p>Posti vacanti <i>Art. 31 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</i> [REDACTED] [REDACTED]</p> | <p>I lavori somministrati hanno diritto a essere informati sui posti vacanti nell'azienda utilizzatrice.</p> |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p>Diritti sindacali Art. 36 - <i>Diritti sindacali e garanzie collettive</i>  </p> | <p><u>Assemblee</u> Il lavoratore somministrato ha diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. <u>Diritti di informativa alle rappresentanze sindacali</u> Obbligo di comunicazione alle RSA/RSU dell'utilizzatore o, in mancanza, al Sindacato territoriale ogni 12 mesi (numero, motivi e durata dei contratti di somministrazione, numero e qualifica dei lavoratori interessati).</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Computo dei lavori somministrati Art. 34 - <i>Disciplina dei rapporti di lavoro</i>  </p> | <p>Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, con le seguenti eccezioni: – norme in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, – somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi (concorrono così al rispetto della quota prevista per legge).</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Sanzioni Art. 40 - <i>Sanzioni</i>  </p> | <p>È prevista una sanzione amministrativa da € 250 a € 1.250 a carico del somministratore e/o dell'utilizzatore (come di seguito precisato) in caso di violazione dei seguenti obblighi/divieti:</p> <table border="1" data-bbox="448 678 1517 1099"> <tr> <td data-bbox="448 678 1299 786">Contratto di somministrazione stipulato senza gli elementi previsti (N.B. In assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore)</td> <td data-bbox="1303 678 1517 786">Sommin.e Utilizz.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 792 1299 824">Violazione dei diritti in tema di condizioni economiche e normative</td> <td data-bbox="1303 792 1517 824">Sommin.e Utilizz.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 831 1299 862">Mancata comunicazione al lavoratore degli estremi della missione</td> <td data-bbox="1303 831 1517 862">Somministratore</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 869 1299 900">Ricorso alla somministrazione nei casi vietati</td> <td data-bbox="1303 869 1517 900">Utilizzatore</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 907 1299 978">Superamento delle soglie relative al numero dei lavoratori somministrati</td> <td data-bbox="1303 907 1517 978">Utilizzatore</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 985 1299 1057">Violazione dei diritti del lavoratore somministrato (informazioni su posti vacanti, fruizione dei servizi sociali e assistenziali)</td> <td data-bbox="1303 985 1517 1057">Utilizzatore</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1064 1299 1095">Violazione dei diritti di informativa nei confronti del Sindacato</td> <td data-bbox="1303 1064 1517 1095">Utilizzatore</td> </tr> </table> | Contratto di somministrazione stipulato senza gli elementi previsti (N.B. In assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore) | Sommin.e Utilizz. | Violazione dei diritti in tema di condizioni economiche e normative | Sommin.e Utilizz. | Mancata comunicazione al lavoratore degli estremi della missione | Somministratore | Ricorso alla somministrazione nei casi vietati | Utilizzatore | Superamento delle soglie relative al numero dei lavoratori somministrati | Utilizzatore | Violazione dei diritti del lavoratore somministrato (informazioni su posti vacanti, fruizione dei servizi sociali e assistenziali) | Utilizzatore | Violazione dei diritti di informativa nei confronti del Sindacato | Utilizzatore |
| Contratto di somministrazione stipulato senza gli elementi previsti (N.B. In assenza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore) | Sommin.e Utilizz. | | | | | | | | | | | | | | |
| Violazione dei diritti in tema di condizioni economiche e normative | Sommin.e Utilizz. | | | | | | | | | | | | | | |
| Mancata comunicazione al lavoratore degli estremi della missione | Somministratore | | | | | | | | | | | | | | |
| Ricorso alla somministrazione nei casi vietati | Utilizzatore | | | | | | | | | | | | | | |
| Superamento delle soglie relative al numero dei lavoratori somministrati | Utilizzatore | | | | | | | | | | | | | | |
| Violazione dei diritti del lavoratore somministrato (informazioni su posti vacanti, fruizione dei servizi sociali e assistenziali) | Utilizzatore | | | | | | | | | | | | | | |
| Violazione dei diritti di informativa nei confronti del Sindacato | Utilizzatore | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Somministrazione fraudolenta Art. 38-bis - <i>Somministrazione fraudolenta</i> </p> | <p>Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica 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 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> | | | | | | | | | | | | | | |

NORME RIGUARDANTI LA SOLA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Indennità di disponibilità Art. 34 - <i>Disciplina dei rapporti di lavoro</i>  </p> | <p>Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro ha diritto ad un'indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore. L'importo è determinato dalla contrattazione collettiva e non può comunque essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro.</p> |
| <p>Numero massimo lavoratori in staff leasing per impresa utilizzatrice Art. 31 - <i>Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</i>  </p> | <p>Il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia inviati in missione a tempo indeterminato presso un'impresa utilizzatrice (lavoratori in <i>staff leasing</i>) non può superare il 20% (con arrotondamento per eccesso) dei lavoratori a T.I. in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, oppure (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno) dei lavoratori a T.I. in forza presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto. Tale percentuale può essere modificata dalla contrattazione collettiva applicabile dall'utilizzatore.</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Impugnazione Art. 39 - Decadenza e tutele</p>   | <p>Quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal decreto, il lavoratore può rivolgersi al giudice del lavoro per ottenere la formalizzazione del rapporto alle dirette dipendenze dell'utilizzatore.</p> <p>L'impugnazione andrà comunicata entro 60 giorni (all'impugnazione deve seguire il deposito del ricorso in tribunale entro l'ulteriore termine di 180 giorni).</p> <p><u>Risarcimento in caso di accoglimento della domanda da parte del giudice</u></p> <p>Indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità a prescindere dal tempo intercorso tra la cessazione dell'attività presso l'utilizzatore e la sentenza</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

PRINCIPALI NORME RIGUARDANTI LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Causale Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima Art. 21 - Proroghe e rinnovi</p>   | <p>Per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018, qualora si tratti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> – contratti di durata superiore a 12 mesi, – proroga che determini il superamento del limite dei 12 mesi, – rinnovo, anche se non si superano i 12 mesi complessivi, <p>vige l'obbligo di specificare la causale: più precisamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero le esigenze di sostituzione di altri lavoratori, b) le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. <p><u>Possano essere rinnovati o prorogati anche in assenza di causale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – i contratti per attività stagionali, – i contratti stipulati da imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società. |
| <p>Durata massima Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima</p>  | <p>Per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018 (fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali) 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, alle dipendenze dello stesso utilizzatore e con mansioni di pari livello e nell'ambito della stessa categoria (operai, impiegati, quadri o dirigenti).</p> <p>Per contratti stipulati prima del 14.07.2018 e per rinnovi e proroghe fino al 31.10.2018 il limite è di 36 mesi (anziché 24).</p> <p>Una volta raggiunta la durata massima, un ulteriore contratto di somministrazione a T.D. di max 12 mesi può essere stipulato presso l'ITL. In caso di mancato rispetto di tale procedura, o di superamento del termine stabilito nel contratto, esso si trasforma in contratto a T.I. dalla stipula.</p> |
| <p>Proroghe: numero massimo Art. 21 - Proroghe e rinnovi Art. 34 - Disciplina dei rapporti di lavoro</p>   | <p>Per i contratti di somministrazione a tempo determinato in base al contratto nazionale attualmente in vigore sono consentite fino a 6 proroghe, in quanto la previsione contrattuale (CCNL 27 febbraio 2014 - Art. 47, comma 1) sembra prevalere sul limite di 4 proroghe stabilito per il contratto a tempo determinato¹³.</p> <p>Il limite relativo alle proroghe (ivi compreso l'obbligo della causale per proroga che determini il superamento dei 12 mesi complessivi) non si applica alle imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società.</p> |
| <p>Rinnovi: intervallo minimo Art. 34, comma 2</p>   | <p>Nella somministrazione, nel caso si succedano più contratti a T.D., non vige l'obbligo dell'intervallo temporale minimo tra un contratto e l'altro.</p> |

¹³ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 34 (comma 2): “(...) Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine <i>Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</i></p>   | <p>Il datore di lavoro può chiedere di proseguire la prestazione lavorativa oltre il termine fissato</p> <ul style="list-style-type: none"> – fino a 30 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi, – fino a 50 giorni negli altri casi, <p>riconoscendo una maggiorazione retributiva</p> <ul style="list-style-type: none"> – del 20% fino al 10° giorno successivo la scadenza del termine, – del 40% per ciascun giorno ulteriore. <p>In caso di continuazione oltre i termini indicati (30 o 50 giorni) si determina la trasformazione in tempo indeterminato (dalla scadenza dei termini).</p> |
| <p>Numero massimo di contratti a tempo determinato per datore di lavoro che sia anche utilizzatore di lavoro in somministrazione <i>Art. 31 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</i></p>  | <p>Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a T.D. o con contratto di somministrazione a T.D. non può superare complessivamente il 30% (con arrotondamento per eccesso) dei lavoratori a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti di somministrazione oppure (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno) dei lavoratori a T.I. in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione.</p> <p>È esente da limiti quantitativi la somministrazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> – lavoratori in mobilità; – disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; – lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati". |
| <p>Impugnazione <i>Art. 28 - Decadenza e tutele</i></p>  | <p>Entro 180 giorni per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018</p> <p>Entro 120 giorni per contratti stipulati prima del 14.07.2018 e per rinnovi e proroghe fino al 31.10.2018</p> <p>(In entrambi i casi deve quindi seguire il deposito del ricorso in tribunale entro l'ulteriore termine di 180 giorni)</p> |
| <p>Risarcimento in caso di trasformazione ordinata dal giudice <i>Art. 28 - Decadenza e tutele</i></p>   | <p>Indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 a un massimo di 12 mensilità (massimo 6 mensilità in presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie) a prescindere dal tempo intercorso tra la scadenza del termine illegittimo e la sentenza</p> |
| <p>Contributo aggiuntivo <i>Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Art. 2 - Ammortizzatori sociali</i></p>   | <p>Per ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) aumento di 0,5 punti percentuali del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro (attualmente 1,4% dell'imponibile previdenziale)</p> |

Alessandria, 6 ottobre 2018