

quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione⁹⁸.

Ci troviamo invece in un caso di **Somministrazione fraudolenta**⁹⁹ “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”.

In questo caso il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. (Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)

4.10 Decadenza e tutele

Il lavoratore somministrato che, a causa di somministrazione irregolare, voglia chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, dovrà farlo nel termine di 60 giorni dalla cessazione della propria attività presso lo stesso¹⁰⁰.

Nel caso il giudice accolga la sua domanda, condannerà il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo 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 trattamento di fine rapporto. Questa indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relative al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro¹⁰¹.

4.11 Apprendistato in somministrazione

E' possibile utilizzare apprendisti assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) purché la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consenta la realizzazione della finalità di formazione. Si ricorda che anche gli apprendisti in somministrazione rientrano nel computo del numero massimo di apprendisti che un'azienda può avere in forza¹⁰².

4.12 Aspetti previdenziali e assicurativi

L'agenzia di somministrazione è tenuta, al pari degli altri datori di lavoro, al versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori subordinati assunti con contratto di somministrazione. Nel caso di mancato adempimento è prevista una responsabilità solidale dell'utilizzatore.¹⁰³

Se il lavoratore è assunto con contratto a tempo indeterminato i contributi sono dovuti sull'indennità di disponibilità per il loro effettivo ammontare anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

4.12.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

Il somministratore è tenuto all'erogazione dell'assegno nucleo familiare anche per il lavoratore assunto con contratto di somministrazione in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti (anticipo e conguaglio sul flusso Uniemens). Tale

⁹⁸ Corte di Cassazione, Sentenza n. 17969 del 13/09/2016

⁹⁹ Circolare Ministero del Lavoro n. 3 del 11/02/2019

¹⁰⁰ Art. 39, D.Lgs. 81/2015

¹⁰¹ Corte di Cassazione, Sentenza n. 8133 del 29/03/2017

¹⁰² Art. 42 - comma 7, D.Lgs. 81/2015

¹⁰³ Art. 37 D.Lgs. 81 del 2015

erogazione non è dovuta per i periodi di assenza di effettiva prestazione lavorativa, quindi non sono dovuti nei periodi in cui il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità.¹⁰⁴

4.12.2 Indennità di malattia e di maternità

Anche ai lavoratori in somministrazione spetta l'indennità di maternità e di malattia secondo l'inquadramento previdenziale dell'agenzia di somministrazione (Terziario).¹⁰⁵

4.12.3 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Il lavoratore somministrato non ha diritto all'indennità di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria e Straordinaria ma ha diritto alle prestazioni erogate dal Fondo di Integrazione salariale bilaterale alternativo appositamente costituito.¹⁰⁶

4.12.4 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore somministrato ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione¹⁰⁷.

4.12.5 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Il lavoratore somministrato ha diritto alle medesime tutele previste per la generalità di lavoratori.

4.12.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni e le malattie professionali e per la determinazione del premio si fa riferimento al tasso medio o medio ponderato in relazione alle lavorazioni svolte dal lavoratore somministrato nell'ambito dell'attività dell'utilizzatore.

Nel caso in cui la lavorazione svolta dal lavoratore non risulti già prevista e compresa nella posizione assicurativa dell'utilizzatore, a essa dev'essere attribuito il tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa che corrisponde alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato.¹⁰⁸

104 Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 1 - 1

105 Circolare INPS n. 46 del 2006

106 Accordo di gestione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro del 25 novembre 2015

107 Circolare INPS n. 46 del 2006 1-3

108 Circolare n. 13 Ministero del Lavoro del 2009